

衆議院 内閣委員会 議 録 第 四 号

令和四年十一月二日(水曜日)

午前九時七分開議

出席委員

委員長 大西 英男君

理事 井上 信治君

理事 藤井比早之君

理事 青柳陽一郎君

理事 阿部 司君

赤澤 亮正君

石原 宏高君

大野敬太郎君

熊田 裕通君

島尻安伊子君

田野瀬大道君

中野 英幸君

西野 太亮君

平沼正二郎君

牧島かれん君

神谷 裕君

太 栄志君

馬淵 澄夫君

岩谷 良平君

堀場 幸子君

福重 隆浩君

塩川 鉄也君

榑 万里君

國務大臣  
(国家公務員制度担当)

内閣官房副長官

内閣府大臣政務官

内閣府大臣政務官

デジタル大臣政務官

兼内閣府大臣政務官

外務大臣政務官

河野 太郎君

木原 誠二君

鈴木 英敬君

中野 英幸君

尾崎 正直君

秋本 真利君

衆議院法制局法制企画調整部長 森 恭子君

政府特別補佐人 (人事院総裁) 川本 裕子君

政府参考人 (内閣官房内閣人事局人事政策統括官) 窪田 修君

政府参考人 (内閣官房内閣人事局人事政策統括官) 横田 信孝君

政府参考人 (内閣法制局総務主幹) 嶋 一哉君

政府参考人 (人事院事務総局総括審議官) 池本 武広君

政府参考人 (人事院事務総局職員福祉局長) 柴崎 澄哉君

政府参考人 (人事院事務総局人材局長) 西 浩明君

政府参考人 (内閣府子ども・子育て本部統括官) 佐々木雅之君

政府参考人 (警察庁長官官房総括審議官) 渡邊 国佳君

政府参考人 (デジタル庁統括官) 富安泰一郎君

政府参考人 (厚生労働省大臣官房高齢・障害者雇用開発審議官) 二宮 清治君

政府参考人 (厚生労働省大臣官房審議官) 志水 史雄君

内閣委員会専門員 堀井奈津子君

近藤 博人君

委員の異動 十一月二日

辞任 工藤 彰三君

平沼正二郎君

牧島かれん君

中谷 一馬君

浦野 靖人君

同日

辞任 熊田 裕通君

島尻安伊子君

西野 太亮君

神谷 裕君

奥下 剛光君

補欠選任

島尻安伊子君

西野 太亮君

熊田 裕通君

中谷 一馬君

奥下 剛光君

補欠選任

牧島かれん君

工藤 彰三君

平沼正二郎君

中谷 一馬君

浦野 靖人君

十月三十一日

ギャンブル等依存症問題に関する対策強化を求める意見書(大阪府八尾市議会)(第四〇七号)

緊急事態に関する国会審議を求める意見書(新潟県柏崎市議会)(第四〇八号)

警察官の増員に関する意見書(滋賀県議会)(第四〇九号)

交通安全施設等整備事業の推進に関する意見書(前橋市議会)(第四一〇号)

会津若松市議会(第四一一号)

国民の祝日「海の日」の七月二十日への固定化を求める意見書(北海道室蘭市議会)(第四一二号)

国民の命と安全を守るためのシエルト設置の推進を求める意見書(大阪府議会)(第四一三号)

国民の祝日「海の日」の七月二十日への固定化を求める意見書(福岡県議会)(第四一四号)

国民の祝日「海の日」の七月二十日への固定化を求める意見書(佐賀県議会)(第四一五号)

子育て支援策に係る所得制限の撤廃・子どもへの直接的な支援の拡充を求める意見書(東京都港区議会)(第四一六号)

子育て支援の拡充に関する意見書(東京都墨田区議会)(第四一七号)

子育て支援の拡充を求める意見書(東京都大田区議会)(第四一八号)

子育て支援策に係る所得制限の撤廃等を求める意見書(神奈川県川崎市議会)(第四一九号)

子供のために配置基準引上げによる保育士増員を求める意見書(福島県喜多方市議会)(第四二〇号)

子どものために配置基準引き上げによる保育士増員を求める意見書(福島県飯館村議会)(第四二一号)

児童福祉としての保育制度の拡充を求める意見書(沖縄県糸満市議会)(第四二二号)

銃器犯罪を含めあらゆる暴力の根絶を求める意見書(名古屋市長議会)(第四二三号)

十八歳・十九歳のアタルトビテオ出演契約の未成年者取消権と同等の法整備を求める意見書(北海道古平町議会)(第四二四号)

女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(北海道議会)(第四二五号)

女性デジタル人材育成を推進するための支援を求める意見書(北海道石狩市議会)(第四二六号)

女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(北海道恵庭市議会)(第四二七号)

女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(北海道石狩市議会)(第四二八号)

女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(北海道新ひだか町議会)(第四二九号)

女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(福島県議会)(第四三〇号)  
 女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(水戸市議会)(第四三二号)  
 女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(埼玉県春日部市議会)(第四三二二号)  
 女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(埼玉県上尾市議会)(第四三三三号)  
 女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(埼玉県八潮市議会)(第四三四号)  
 女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(千葉県松戸市議会)(第四三五号)  
 女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(東京都新宿区議会)(第四三六号)  
 女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(東京都足立区議会)(第四三七号)  
 女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(東京都町田市議会)(第四三八号)  
 女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(富山市議会)(第四三九号)  
 女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(石川県議会)(第四四〇号)  
 女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(金沢市議会)(第四四一号)  
 女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(石川県七尾市議会)(第四四二二号)  
 女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(長野県議会)(第四四三三号)  
 女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(岐阜市議会)(第四四四号)  
 女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(岐阜市議会)(第四四四号)

支援を求める意見書(岐阜県大垣市議会)(第四四五号)  
 女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(静岡県議会)(第四四六号)  
 女性デジタル人材育成の強力な推進を求める意見書(名古屋市長議会)(第四四七号)  
 女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(大津市議会)(第四四八号)  
 女性デジタル人材育成の推進を求める意見書(京都府議会)(第四四九号)  
 女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(大阪府議会)(第四五〇号)  
 女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(大阪府大東市議会)(第四五一号)  
 女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(大阪府摂津市議会)(第四五二二号)  
 女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(兵庫県豊岡市議会)(第四五三三号)  
 女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(兵庫県明石市議会)(第四五四号)  
 女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(奈良県生駒市議会)(第四五五号)  
 女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(和歌山県議会)(第四五六号)  
 女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(鳥取県議会)(第四五七号)  
 女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(広島県府中市議会)(第四五八号)  
 女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(山口県岩国市議会)(第四五九号)  
 女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(福岡県大牟田市議会)(第

四六〇号)  
 女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(佐賀県議会)(第四六一号)  
 女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(大分県議会)(第四六二二号)  
 女性デジタル人材育成を強力に推進するための支援を求める意見書(宮崎県議会)(第四六三三号)  
 女性の活躍を強力に推進するための支援を求める意見書(栃木県議会)(第四六四四号)  
 女性のデジタル人材育成等の促進についての意見書(愛知県議会)(第四六五五号)  
 パチンコ、パチスロ等をギャンブルに位置づけ、ギャンブル依存症防止のための適切な対策を促進させることを求める意見書(大阪府河内長野市議会)(第四六六六号)  
 犯罪被害者支援の充実を求める意見書(埼玉県蕨市議会)(第四六七七号)  
 保育士の配置基準の見直しを求める意見書(広島市議会)(第四六八八号)  
 保育所等の最低基準(職員配置・設備の面積基準)と、保育士の処遇の抜本的な改善を求める意見書(福井県高浜町議会)(第四六九九号)  
 意見書(愛知県蟹江町議会)(第四七〇号)  
 保育所等の最低基準(職員配置・面積基準)と、職員処遇の抜本的な改善を求める意見書(福岡県直方市議会)(第四七一一号)  
 要人への警護の強化についての意見書(愛知県議会)(第四七二二号)  
 は本委員会に参考送付された。

**本日の会議に付した案件**  
 政府参考人出頭要求に関する件  
 一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案(内閣提出第一号)  
 特別職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出第二号)  
 内閣の重要政策に関する件  
 公務員の制度及び給与並びに行政機構に関する件(人事院勧告)  
 令和四年度電力・ガス・食料品等価格高騰緊急支援給付金に係る差押禁止等に関する法律案起草の件

○大西委員長 これより会議を開きます。  
 公務員の制度及び給与並びに行政機構に関する件、特に人事院勧告について調査を進めます。この際、お諮りいたします。  
 本件調査のため、本日、政府参考人として、お手元に配付いたしておりますとおり、内閣官房内閣人事局人事政策統括官窪田修君外七名の出席を求め、説明を聴取いたしたいと存じますが、御異議ありませんか。  
 (「異議なし」と呼ぶ者あり)  
 ○大西委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

○大西委員長 質疑の申出がありますので、順次これを許します。青柳陽一郎君。  
 ○青柳(陽)委員 おはようございます。立憲民主党の青柳陽一郎でございます。  
 今日、川本総裁、どうぞよろしくお願いたします。  
 まず、我が党、そして私の基本的な認識を申し上げた上で議論に入りたいと思います。  
 人生はいろいろ想定外のことが発生します。どんな人でも、どのような立場であっても、例えば、今の仕事の継続が困難になることもあるでしょう、そして勤めている企業が倒れてしまふ、そうしたこともあります。また、事故や病気、家族が要介護者になる、あるいは、子育てで困難に直面することもありますし、震災や災害、そういうリスクもあります。  
 生きていく中で、こうした想定外の局面に遭ったときに行政や公共に相談する、そういう、頼ることは誰にとってもあるのではないかというふう

更に言えば、今、国際情勢はとも流動化して  
いますし、物価も急上昇しているという状況で  
す。日本社会の格差はどんどん拡大して、そして  
さらには、これは後の質疑にも大きく関係しま  
すけれども、人口減少の局面に入っている。こう  
した事態はとも深刻で、いわば不透明な、そう  
いう時代になっているというのを感じざるを得ま  
せん。

更に加えて、この三年弱、新型コロナウイル  
スの感染の拡大、この影響はとも甚大で、さら  
に、このコロナウイルスの影響で、日本社会の脆  
弱だった部分が顕在化したのではないかとこの  
うに思います。

そうした中で、我々政治は、国民の暮らし、こ  
れをしつかり守っていくこと、これにあるんじ  
やないかと改めて強く感じております。そして、私  
たち立憲民主党は、支え合いの社会、支え合える  
社会、これをつくるのが大切だと考えておりま  
す。そして、そのためには行政がきちんと機能し  
なければいけないと思います。

国民から信頼される、機能する行政をつくって  
いくこと、これが必要だと考えておりますけれ  
ども、まず、こうした認識について、川本総裁、ど  
うお感じになりますか。まずは、その認識をお  
伺いしたいと思います。

○川本政府特別補佐人 社会情勢が急速に変化  
し、行政課題は複雑化、高度化しています。その  
中において、公務や公務員が国民に対して果たす  
べき役割の重要性は一層増していると思いま  
す。一方、国家公務員は、公務の遂行に当たっ  
て、規律を厳正に保って、国民全体の奉仕者として、  
信頼を得ていくことが何より重要であると考えま  
す。

組織の基本は、人です。一人一人の公務員が高  
い意欲を持ち、その能力を十分に発揮することに  
より、初めて組織として重要な役割を果たしてい  
くことができます。

人事院は、本年の八月に給与勧告と併せて行っ  
た公務員人事管理に関する報告において、人材の

確保や育成、勤務環境の整備など、四つの柱につ  
いて提言を行いました。活力にあふれ、国民から  
信頼され、魅力ある行政組織を実現するために  
も、これらの提言についてスピード感を持って取  
組を進め、人事行政に好循環を生み出してまい  
りたいと考えております。

○青柳(陽)委員 今、お答えいただきました。あ  
りがとうございます。私もほぼ同じ認識でありま  
す。

今も少し触れていただきましたけれども、今日  
の公務員の人事行政における最大の課題、これは  
採用応募者数の減少と若年退職者の増加にある、  
これは共有できると思います。

そこで、このような現状を改善、解消すること  
が喫緊の課題という立場から議論していくんじ  
やけれども、川本総裁はまさに民間の外資系のコン  
サル出身らしく、今いろいろな改革やメッセージ  
を発信していただいております。今も、人が重  
要で、人の意欲を出していくという御答弁もあり  
ましたが、川本総裁がよく使われている言葉に、  
ウェルビーイングとかエンゲージメント、これが  
大切で重視するとされています。

そもそも、このウェルビーイング、川本総裁が  
提唱しているウェルビーイングという言葉、これ  
はどういう意味で、何を達成していくのか。エン  
ゲージメントもそうです、どういう文脈で使っ  
ていくのか。そして、こうしたウェルビーイングや  
エンゲージメントという言葉が現場の公務員の皆  
さんに本当に浸透しているのか。その辺、どうお  
感じになっていますか。

また、あわせて、これは地方の公務員にも私は  
共有することが必要なのではないかと。人事院の  
総裁のメッセージというのは非常に重いというふ  
うに思っておりますので。地方の公務員の現場  
に、このウェルビーイングという言葉はどのよう  
に今浸透されているとお感じになっていますか。  
また、どのように浸透させていこうと思っていま  
すか。お答えいただきたいと思えます。

○川本政府特別補佐人 ウェルビーイングは、W

H〇の憲章の前文において、満たされた状態にあ  
ることとされています。また、エンゲージメント  
というのは、自発的な貢献意欲のことであるとい  
うふうに承知をしています。

公務組織を能率的で活力あるものとし続けるた  
めには、組織の構成員である職員がウェルビー  
イングの実現を図り、高い意欲とやりがいを持つ  
て生き生きと働き続けられる職場環境を整備する  
ことが肝要です。これによって職員がエンゲ  
ージメントが高まり、ひいては、公務職場の魅力を高  
め、多様な有為の人材から働く場として選ばれ  
ることにもつながります。

本年の人事院勧告時の報告においては、このよ  
うに公務組織の目指すべき姿を掲げた上で、これ  
を実現するための具体的な施策として、例えば、  
長時間労働の是正や健康づくりの推進を始めとし  
る勤務環境の整備などの諸施策を強力に推進する  
こととしています。

このような施策を講じていくことを通じて、地  
方機関も含めた全ての職員がウェルビーイングを  
実感でき、エンゲージメントを向上させることが  
できる公務職場の実現に努めてまいりたいと思っ  
ております。

○青柳(陽)委員 今の霞が関の現場あるいは人事  
院の事務局に、こうした川本総裁の理念といいま  
すか、共有されていると感じていますか。あるい  
は、なかなかまだ壁が厚いなというふうに感じて  
いますか。

○川本政府特別補佐人 浸透するように努力をい  
たしております。

○青柳(陽)委員 外部から一人で乗り込んでき  
て、まだ一年ちょっとですから、是非その改革意  
欲をいい方向につなげていっていただきたいな  
と思います。

今の若い方の職業観とか人生観というのは変  
わっているんだというふうに思いますが、例え  
ば、仕事よりも家庭やプライベートを重視する  
か、Q〇Lが大切だとか、こうした時代の変遷に  
伴う若い方たちの意識の変化と、国家公務員の仕

事、いわゆる公務、これについて、この意識と、  
公務という仕事と、そしてその志望者数の減少と  
いうことについて、総裁はどのように認識して  
、また、それを把握するためにどういう調査を行  
つて、その調査をどのように分析して、どのよう  
に生かしていくかということについて御説明いた  
だきたいと思えます。

○川本政府特別補佐人 国家公務員志望者数の減  
少については様々な要因があると考えていますけ  
れども、若年層にとつて魅力ある職場という観点  
から申し上げれば、仕事のやりがいに加えて、職  
業を通じたキャリア形成や仕事と家庭の両立への  
関心が一層高まっていると感じています。

人事院が総合職の新規採用者を対象に実施した  
アンケート調査でも、超過勤務の縮減、フレック  
スタイムやテレワークなど働き方改革への関心が  
高かったほか、近年は自らのキャリア形成への関  
心も高まっています。

また、人事院が就職活動を終えた学生を対象に  
実施した意識調査によれば、公務を就職先として  
選ばなかった理由として、採用試験の準備の負  
担、長時間労働などの勤務環境への不安が回答の  
上位でした。

人事院としては、こうした若年層の意識も踏ま  
え、公務がより魅力ある就職先となるよう、働き  
方改革、キャリア形成支援などの取組を強力に進  
め、若い世代の方々に積極的にPRするとともに  
、採用試験についても受験しやすいものとして  
いく必要があると考えております。

○青柳(陽)委員 この人事院が行った調査だと、  
やはり若い方には採用試験の勉強や準備が大変だ  
という方が大変多いという結果が出ているんだら  
うと思えますが、採用試験の改革について、具  
体的には今どのようなプランを準備しているのか、  
御説明いただきたいと思えます。

○川本政府特別補佐人 国家公務員採用試験にお  
いては、国家公務員として必要な基礎的な能力を  
測る基礎能力試験、各試験の区分に応じて必要  
な専門的知識などを測る専門試験、对人的能力など

を測る個別面接である人物試験などを行っていま  
す。総合職試験の中には、政策課題に対してグ  
ループで討議する試験などを実施している区分も  
あります。

他方、民間企業の採用において、面接やグルー  
プディスカッションを重視した選考活動が行われ  
ているものと承知しております。

です。採用試験の見直しにおいては、公務  
員人事管理に関する報告において記したものと  
しては、民間企業における採用活動早期化への対  
応、幅広い人材が受験しやすい試験の実現、第二  
新卒などの確保、理系学生の確保を目的とする具  
体的なメニューを示しました。このうち、本年度  
内に方針を決定する主な対策としては四つござい  
まして、総合職春試験の実施試験の前倒し、二番  
目に総合職教養区分の受験可能年齢の引下げ、採  
用試験合格有効期間を延ばすこと、それから人文  
科学専攻者が受験しやすい試験区分の在り方の検  
討などとしております。

○青柳(陽)委員 ありがとうございます。

ちよつと後で、もう一度、今の改革案について  
確認したいと思えます。

その前に、川本総裁は外資系コンサルから来て  
もらったので、そもそも、民間の採用試験と公務  
員の今取り組まれている採用試験について比較が  
可能だと思えます。

そこで、特に若い方の採用方法、採用試験につ  
いて、現状でいいんですが、民間企業と公務員の  
採用試験の相違についてどのよう捉えていて、  
その上で、公務員人材確保における民間との適正な  
競争、これをどうやって確保して、その上でさら  
に、どうやってよい人材を確保していくかについ  
て、民間の採用方法と公務員の採用方法の違いを  
踏まえて、どう改革していくかということにつ  
いて御説明いただきたいと思えます。

○川本政府特別補佐人 人材確保競争は非常に熾  
烈なものになっております。その中で、民間企業  
の採用活動が早期化しています。国家公務員採用  
総合職試験の申込者が、そういう意味では、二〇

二一年度までに五年連続で減少し続けるなど、公  
務における人材の確保は非常に厳しい状況にあり  
ます。

このような状況においては、従来の採用戦略、  
採用手法だけでは好転させることはできないと考  
えています。そのために、本年の人事院勧告時の  
報告において、採用試験改革の方向性として、具  
体的なメニュー、先ほど申し上げたようなものを  
示しました。もう一度申し上げますと、総合職春試験  
の実施時期の前倒し、総合職教養区分の受験可能  
年齢の引下げを含む各種の施策を組み合わせた総  
合的な施策です。人事院では、これらの試験改革  
を来年度の試験から順次実施していきます。

また、複雑、高度化する課題の解決には、民間  
人材をより柔軟、迅速に採用できるようにするこ  
とが重要であることから、各府省限りで採用でき  
る任期付職員の範囲を拡大するなど、採用円滑化  
の措置を講じました。さらに、官民人事交流制度  
の更なる活用に向けた交流基準の見直しなどを本  
年に行うこととしております。

行政の中核を担う優秀な人材を継続的に確保し  
ていくためには、当然のことながら、採用試験の  
見直しだけでは十分ではありません。公務を魅力  
ある就職先として志望者に認識してもらえること  
が重要です。そのため、長時間労働の是正はもち  
ろんのこと、より柔軟な働き方の実現、職員の  
キャリア形成支援などの課題に積極的に取り組ん  
でいく必要があると考えております。

○青柳(陽)委員 直近の統計だと、今の川本総裁  
がおっしゃっていただいた受験機会の拡大、試験  
機会の拡大の前に、二〇二二年度の総合職試験に  
おいては応募者数が増加しているわけですね。

この二〇二二年度の総合職試験の応募者数の増  
加についてはどのように分析されているかという  
ことですけれども、これは当然、一般的には、コ  
ロナの影響で民間の採用が抑制された、あるいは  
公務員という安定した職業を選択する若者が増え  
たんじやないかというふうな推測されやすいんで  
すけれども、こうした社会情勢による応募者数の

増減というのは当然あるわけですね。

今、川本総裁が示している改革プランが行われ  
る前でも、社会情勢によっては受験者数というの  
は増加するわけですが、こうした、単純  
に、改革プラン、受験機会を拡大して応募者数を  
増やすだけではない部分について狙いがあれば、  
今、採用試験の改革をお示しいただきましたけれ  
ども、実際に応募者数の増加以外の狙いがあった  
ら教えていただきたいんですけども、よろしく  
お願いいたします。

○川本政府特別補佐人 もちろん、応募者数とい  
うのは一つの指標だと思います。ですけれども、  
当然のことながら、主たる目的は、有為な人材に  
公務の職場に来ていただくということが一番大き  
な課題といたしますか目標だと思っております。

○青柳(陽)委員 ですから、今の試験方法を、試  
験機会を拡大することで有為な人材は確保できる  
んでしょうか。有為な人材を確保するためにはど  
ういう改革プランを行うのかについて、御所見を  
伺いたいと思えます。

○西政府参考人 お答え申し上げます。

総裁からお答え申し上げましたけれども、今  
試みております採用試験改革というのは、受験の  
機会を広げ、応募者数を増加する方向に持ってい  
くというのはもちろんでございます。その背景と  
しては、今まで公務員試験を目指さなかつた人に  
もそういう機会を与えたいという思いで、いろい  
ろな機会の拡大策を取っております。

ただ、委員御指摘のように、採用試験の改革だ  
けで有為な人材が集まるかというと、必ずしもそ  
うではないと我々も思っておりますが、私どもと  
して、やはり、採用試験以前の問題としては、公  
務の魅力というものをいかに若い人に伝えていく  
か、そういうのがまず重要であり、そのために、  
あらゆる施策の一つとして、働き方改革など公務  
員にとつて働きやすい職場の実現、あるいは、若  
い人が自分のキャリア形成について非常に強い関  
心を持っているという状況もございますので、若  
い人たちが公務に入っても自分の将来が描けるよ

うな、そういう公務組織にしていく必要があると  
考えております。

○青柳(陽)委員 長時間労働とか働き方改革につ  
いては、また私、この後も質疑があるので、そこ  
で取り上げさせていただきますけれども。

受験、採用試験の機会を拡大したり、早めに始  
めたり、あるいは年齢も引き下げて受験できるよ  
うにしたりとすることは、それはそれで一定の効  
果はあるんですけども、人口減少があつて、し  
かも今、公務員の人気下がつてきているという実情  
は否定できない状況で、さらに、民間企業との人  
材獲得競争がどんどん熾烈になつてきているので、  
採用試験の機会の拡大だけでは対応できないので  
はないかという問題意識でございます。

それが、まさに人事院が調査していただいた若  
い人のアンケート、職業として国家公務員を選ば  
なかつた理由は、採用試験の、受験の準備、勉強  
がすく負担だということが一番に挙げられてい  
るわけなので、こういう状況の中で、一足飛びに  
全部民間のような試験に変えるということではでき  
ないかもしれないんですが、より抜本的に試験の方  
法を、例えば面接重視の部分も取り入れるとか、そ  
ういう抜本的な改革についてどう考えるかという  
ことを最後に伺つて、質問を終わりたいと思いま  
す。

○川本政府特別補佐人 人事院といたしまして  
は、そのアンケートの結果も踏まえまして、採用  
試験については、能力実証の観点に十分に留意し  
つつ、志望者にとつて受験しやすい、敬遠されな  
いような試験となるように見直しを進めたいと思  
います。

申し上げてきたように、受験可能年齢の引上げ  
とか、あと試験地の拡大とかとして総合職試  
験教養区分については、いわゆる法律、経済と  
いった大学で履修する専門科目を課さずに、プレ  
ゼンテーションやディスカッション、面接などの  
ウェットが高くなつておりまして、ほかの試験区  
分と比べて試験準備の負担は大きくないと考えて  
います。また、一般職の大卒試験においても、専

門試験を課さない新たな試験区分を設けることも検討しております。

このような施策を通じて、学生にとつて受験しやすい試験とする取組を進めるとともに、もちろん、環境の整備、働き方とか、そういうことにも心がけていきたいと思っております。

以上でございます。

○青柳(陽)委員 働き方改革や人材の育成については、この後の質疑……(川本政府特別補佐人「済みません」と呼ぶ)

○大西委員長 どうぞ。

○川本政府特別補佐人 受験年齢の引下げでございますが、今、引上げと言つてしまいました。申し訳ございません。

○青柳(陽)委員 はい。

働き方改革については、後ほどの質疑で行いたいと思っております。

○大西委員長 次に、阿部司君。

○阿部(司)委員 日本維新の会、阿部司です。川本総裁に、公務員の制度及び給与並びに行政機構に関する件についてお伺いをいたします。

私たち日本維新の会では、人事院勧告制度における官民給与の在り方が実態を反映していないのではないかと、したがって、官民給与比較の在り方自体を抜本的に見直して、公務員給与を適正化すべきであるとお訴えをいたしました。

こうした文脈で、平成三十年の二月の予算委員会では、我が党の浅田均参議院議員が、政府の民間給与と調査には三つの指標、すなわち、人事院調査、国税庁民間給与実態統計調査、厚生労働省賃金センサス、この三つが存在し、中でも人事院の調査が最も高額な数値であることを指摘いたしました。人事院の実施する官民給与の比較は正しく実態を捉えていないのではないかと迫りま

した。人事院は、平成十八年、民間の給与の調査対象を、それまでの企業規模百人以上かつ事業所規模五十人以上から、企業規模五十人以上かつ事業所

規模五十人以上に変更をしましたが、それ以降、十五年以上、調査対象企業規模の見直しはなされておられません。

実態を反映させるには、より小規模な、例えば四十人規模以上を調査対象とすべきではないかと思ひますけれども、御見解をお伺いいたします。

○佐々木政府参考人 お答えいたします。

給与は、一般的に、職種のほか、役職段階や勤務地域等の給与決定要素によりましてその水準が定まっていることから、国家公務員給与と民間給与の比較を行う際には、単純平均で比較するのはなく、給与決定要素を同じくする同種同等の者同士を比較するラスパイル方式によりまして精密な比較を行っております。

現在、企業規模五十人以上かつ事業所規模五十人以上を調査対象としておりますが、これは、企業規模五十人以上の多くの民間企業におきましては、公務と同様、部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種同等の者同士による比較が可能であるということ、また、現行の調査対象となる事業所数、五十人以上、五十人以上ということであれば、調査員によりまして精緻な調査が可能であり、調査の精度を維持することができること等によるものでございます。

民間の調査対象企業規模につきましては、現行よりも小さい規模の企業も含めるべきとの議論がある一方、国の公務の規模等の観点から、より規模が大きい企業とのみ比較すべきとの議論もあるところでございます。また、民間企業等との人材を計画的かつ安定的に確保、維持する必要がある、そのような観点を踏まえた適正な給与水準の確保の重要性についての指摘もございまして、調査方法につきましては、これまで、こうした御議論等も踏まえつつ、調査対象企業規模のほか、調査対象産業、調査対象従業員などについても随時見直しを行つてきているところでござい

ます。

今後においても、各方面の意見を幅広く聞きな

がら、必要に応じて見直しを行うなど、適切に対応してまいりたいと考えております。

○阿部(司)委員 御答弁ありがとうございます。

様々な議論があることは承知しておりますけれども、我が国の四百二十一万ある企業のうち九・七%が中小零細企業であることを踏まえて、できるだけ小規模の企業も含めた形で官民比較の対象とすべきではないかと改めて問題提起をさせていただきますと思ひます。

次に、公務員の給与体系や人事制度についてお伺いをいたします。

一般職国家公務員の中にも、デジタル業務や研究等に従事するなど様々な職員がいらつしやいます。全員が同じように事務を行つて管理業務をこなしているわけではないと思ひます。

そこでまず、専門性を要し特殊な業務に当たるなどの職員の具体的な職と、それぞれの人数をお聞かせ願えますでしょうか。

○佐々木政府参考人 お答えいたします。

職員が従事する職務には、委員御指摘のとおり、様々なものがあることから、職員に対しては、その職務の種類に応じた俸給表を適用することと給与上しております。このため、一般職給与法におきましては、十一種類十七表の俸給表が設けられております。

一般職給与法適用職員約二十五万人のうち、一般的な行政事務に従事いたします、いわゆる行政職俸給表(一)が適用されております職員が約十四万人、それ以外の俸給表が適用されている職員が約十一万人ほどおります。

この行政職俸給表(一)以外が適用されている職員のうち、例えば研究所等に勤務し調査研究業務等に従事する職員、約千四百名ほどおりますけれども、これにつきましては研究職俸給表という俸給表が適用されているところでございます。

また、今申し上げました基本的な俸給表でございますが、行政職俸給表(一)が適用されている職員の中にも、俸給のほかに、官職や職務の特殊性を考慮

して手当等が支給される場合がございます。

御指摘ございました、例えば、各府省のIT、セキユリティーに係る部局に勤務して高度の専門人材と一般行政部門の橋渡しを中核的に担う約百七十の官職に、例えば俸給の調整額という手当が適用されているところでございます。

○阿部(司)委員 御答弁ありがとうございます。

同一の給与法が適用される一般職国家公務員の中には、研究などの業務に従事する職員の方々、デジタル業務に携わるの方々、一定程度いらつしやるといふことで、分かりました。

また、俸給表が基本的に(一)に、そこにあとひもづいて調整を加えるなどの対応をされているとのことだったんですけれども、これは果たして柔軟なものになっていくのかどうか、ちよつと御答弁を聞いていて一つ疑問を感じました。

例えば、現在、各府省からデジタル庁に職員の方が出向をされているかと思ひますけれども、そうした方の中には、民間から来ている職員と同様に、具体的なDXの様々な制度設計業務に携わっている方もいらつしやるかと思ひますけれども、そうした職員も、一般職ということと、一律の給与法でよいものなのかどうか。

また、二十八万人、国家公務員の方々はいらつしやるかと思ひますけれども、様々な業務に従事されている、本来、よりきめ細かい、業務によつた給与体系があつてしるべきなのではないかと考えております。

すなわち、申し上げたいのは、公務員を一般職と一くくりにして、基本的に単一の給与体系、人事政策で対応することなどは限界が来ているのではないかと、細かい調整を加えている、別表みたいなものもあるというお話だったんですけれども、もっと、大きく変化する社会課題に対応できる多様な人材を確保して、先ほど採用の話もありましたけれども、力を発揮してもらつたためには、業務内容に応じた複線的な給与体系と人事政策が必要だと

私は思っています。

こうした方向で、大胆に給与体系や人事制度を再構築すべきときが来ていると思えます。また、人事院総裁の御所見をお伺いいたします。

○川本政府特別補佐人 能率的で活力ある公務組織を実現するためには、給与制度についても社会と公務の変化に応じたアップデートが必要であると考えています。

本年の人事院報告時の報告においても、その必要性について言及しています。

具体的には、変化に適応できる能力や専門的な知識経験を持つ人材を確保するため、積極的な中途採用や機動的な柔軟な配置、登用の必要性が高まっており、こうしたニーズに対応した給与制度としていく必要があると考えています。

また、採用者の年齢、経歴の多様化に加え、採用後のキャリアパスもますます多様化、複雑化していくことから、個々の職員的能力、実績や、就くポストの職責を的確に反映する給与制度としていく必要があると考えています。

こうした課題に対応するために、中途採用者を始めとする多様な人材の専門性等に応じた給与の設定、初任層、中堅層、ベテラン、管理職層などキャリアの各段階における職員の能力、実績や職責の給与への的確な反映などの取組を進めてまいります。

○阿部(司)委員 御答弁ありがとうございます。

総裁とも課題共有ができて、非常に良かったなと思っております。

まずまず複雑、高度化している行政課題に適切に対処して国民生活を守っていくためには、霞が関においても、デジタル、金融、法律などなど様々な分野での多様な人材が求められているかと思えます。そのような人材を集めて、納得して働いてもらうためにも、環境整備はもう待たないだと思っております。

公務員給与の民間比較は一つの要素ですけれども、同様に、業務に応じた納得感の高い複雑的な

給与体系が整備されていること、業務に応じた人材育成プログラムや働き方といった人事制度を整っていることは、人材が活躍するための重要なファクターになってくると思えます。そのため、長年続いてきた給与、人事制度を大胆に見直す必要がありまして、今がその時期であると声を大にしてお伝えしたいと思います。

本年九月、岸田総理は、ニューヨーク証券取引所での講演で、日本企業にジョブ型の職務給中心の給与体系への移行を促す指針を二〇二三年春までに官民で策定すると表明しました。総理は、年功序列的な職務給をジョブ型の職務給中心に見直すことと述べられまして、専門的なスキルを給与に反映しやすくして労働移動を円滑化して、日本全体の生産性向上、賃上げにつなげたい意向をお持ちのことです。私も予算委員会で議論させていただきましたけれども、これからの我が国が目指す方向性として、基本的に同意するところであります。

そこで、総理はジョブ型の職務給中心の給与体系の社会を目指すとしておりますけれども、国家公務員のジョブ型移行についてはどのようにお考えか、人事院総裁の御見解をお伺いしたいと思います。また、国家公務員のジョブ型移行へのメリット、課題などを議論する検討会などの具体的な場を早期に設置して、研究、検討を始めるべきと思っておりますけれども、併せて川本総裁の御見解をお聞かせください。

○川本政府特別補佐人 ジョブ型雇用については、民間企業において注目が集まっており、本年十月の第十回新しい資本主義実現会議において、岸田総理から関連の御発言があったことは承知しております。

人事院としては、従前よりジョブ型雇用に関する動向や民間企業での実例などについて有識者の意見を聴取するなど情報収集を行ってきており、今後も引き続き研究を進めていきたいと考えています。

ただ、ジョブ型雇用といっても、捉え方、定義

は様々でございます。公務においても、近年、多くの府省において、公務内では得られない専門性を有する民間人材に特定のジョブ、業務に従事してもらうために、任期付職員法に基づく採用などのニーズが高まっています。

人事院は、各府省がこうした仕組みを通じて必要な人材をタイムリーかつスピーディーに採用し、専門性と民間での経験や業績などを適切に評価した給与処遇を行うことができるよう、現在、任用手続や給与制度の改善を進めているところであり、今後とも積極的に取り組んでまいりたいと思っております。

○阿部(司)委員 御答弁ありがとうございます。

途中で任期つきの方なども入れていった職場を活性化していくといった御趣旨の発言だったかと思っておりますけれども、国家公務員についても、ジョブ型の在り方の検討は必要との御認識は一緒なのかと思っております。

ちよっと御答弁いただけなかったんですけども、できるだけ早期に、研究、検討の組織を立ち上げて、具体的な議論を進めていただけると大変ありがたいなと思う次第であります。

時代に合った複線的な給与体系と人事制度を一列も早く整えて、今、本当にキャリアに悩む若手の官僚の方も多いと聞きます。一旦公務員として勤めると自分の市場価値が上がらない、ここに非常に大きな課題感を抱えておられる若手の方は多いので、また後で河野大臣と議論させていただきまして、一刻も早く、人事制度を早く整えて、新たな社会課題に果敢に対応できる霞が関となることを要望しまして、私の質問を終わりたいと思っております。

○大西委員長 次に、浅野哲君。

○浅野委員 国民民主党の浅野哲でございます。本日はよろしくお願ひいたします。

私も人事院総裁の方に今日は伺っていきたく思いますが、先日の人事院報告概要説明を聞いて

おりまして、私もいろいろと、合点のいくところ、そして、もう少し深く知りたいところというのがございました。

総裁がおっしゃっていた四つの柱、まずは人材の確保、そして人への投資、また適切な勤務環境の構築と能力に見合った処遇の在り方、こういった四つの柱というのは、これは公務員に限らず、全ての労働 職場で必要な考え方というふうにして思っております。とりわけ、やはり今、先日二ユースにも出ておりましたけれども、公務員を希望する若い人たちが減っているという現状下の状況でございます。これは本当に重要な課題であるというふうな認識をしております。

今日は、少し、総裁の公務員の人事全般に係る基本的なお考えを伺っていきたくというふうにして思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

まず、最初の質問なんですけれども、先日の御説明の中で、ちよっと気になるワードがございます。社会情勢が急速に変化し、行政課題が複雑化、高度化する中であって、世界最高水準の行政サービス、これを国民に届けなければいけない、届けるためには、公務組織が、国民本位の、能率的で活力ある組織でなければいけないというふうな総裁はおっしゃってございました。

この世界最高水準の行政サービスというのは、一見すると非常に魅力的な単語です。力のある単語だと思っても、人事院総裁がそれをどのようイメージをされているのか、世界最高水準というのは、どういった点で我々国民に対して見えてくるものなのか、その具体的なイメージをお持ちでしたら、是非御説明をいただきたいと思っております。

○川本政府特別補佐人 世界最高水準の行政サービスというのは、一つの目指す姿、理念ということでございます。今委員御指摘のように、社会情勢が急速に変化して、行政課題が非常に複雑化、高度化している中で、国民の皆様がそういうふう感じられるというふうなものを、職員一人

一人が強い気持ちを持って業務に当たっていくということ、それが大事であり、それが国家公務員の使命である、そういうイメージでございます。

国民の皆様に行政サービスをお届けするに当たっては、やはり国民目線を忘れないことが何よりも大切でありまして、行政は独占サービスであるために、ほかと比較されにくく、客観的視点を失いがちであると思っておりますので、そこも認識をするということでございます。

ただ、具体的にどのように進めるかということについては、先ほど来申し上げておりますように、本年八月の給与勧告と併せて行った公務員人事管理に関する報告において申し上げた四つの柱、人材の確保や育成、勤務環境の整備などというもので好循環をつくっていくということであり

ます。国民の皆様の期待にお応えして、国民一人一人が幸せを実感できる、実感していただけるような行政サービスを提供できる公務組織となるべく、これらの提言についてスピード感を持って取り組んでまいりたいというふうに思っております。

○浅野委員 この世界最高水準というものを職員全員が意識して公務に当たるといのは、それはいいことだと思っておりますが、やはり具体的にそれをどうイメージ、どのような状態なのかということとを共有することが非常に大事なのではないかなと思えます。確かに、省庁、様々な業種がありますし、それら全てに共通のイメージというのは余り現実的ではないのかもしれないけれども、何らかの物差しが必要なのではないかというふう

に感じた次第であります。私の方で、そういった行政サービスを過去に評価したものがいいのかというのを少し調べてみたところ、ちょっと昔のデータになるんですが、二〇〇九年に、アクセンチュアが各国政府の顧客サービス成熟度調査というのを行ったものであります。

これは詳細な内容は公開されていませんので、私も報道ベースの情報しかまだつかめておりませ

んが、その中では、よりよい生活の提供という点で、あなた方は今の行政に満足しているかというような質問を投げかけたところ、とても満足している、若しくは満足していると答えた割合が一二%、日本は一二%だったそうです。これは二十一か国に対して調査をしたようなんですが、二十一か国中二十番目という数字だったそうです。逆

に、満足していない、全く満足していないと答えた割合は四九%にもなっているようで、やはりまだまだ課題が当時もあつたんだろうなというふう

に思っております。あと、総裁は今、やはり国民目線、国民本位という言葉を使われましたけれども、それを一つ実践する方法というのは国民に意見を聞くということだと思

いますが、この調査では、行政は十分に市民に意見を求めているかという質問に対して、十分に求めている、求めていると答えたのは二三%、全く求めていない、余り求めていないという回答は同じく四九%ということで、やはり国民目線、国民本位という点でもまだ、二〇〇九年時点で課題が多

くあつたんだろうなというふう

に思っております。これは通告はしておりませんが、例えばこういう客観的指標に基づく調査というものを是非人事院あるいは政府としても行っていただくのがよいのではないかなというふうに思

います。政府も組織でするので、やはり民間企業経営と一緒に緒で、ファクトベースでしっかりと経営戦略であったり組織運営方針というのを定めていかなければ、なかなか、働いている職員さんは皆さん人間ですから、うまく組織運営の点でも客観的指標の導入というの

は是非行っていた方がいいと思

います。人事院では、令和三年十月より順次新しい人事評価制度が導入されているというふう

に聞いております。過去の制度との違いや、変更による狙いみたいなものを分かりやすく、ちよつと御説明いただ

きたいんですが、お願いします。○窪田政府参考人 お答えいたします。昨年十月から人事評価につきましては制度を順次見直して

おりまして、人材育成、マネジメント強化のツールとして活用するための取組を進めてお

るところでございます。具体的には、若手職員につきましては、評価プロセスの中で、強み、弱みなど一人一人の状況をきめ細かく把握し、上司による面談や指導助言を徹底し、強

いところを伸ばし、弱いところをフォローして、若手がやりが

いを持って成長できる後押しをしようと考えております。また、管理職の職員につ

きましては、部下職員の長時間労働の抑制や業務見直し、人材育成など

のマネジメントをしっかりと行うようマネジメントに関する具体的な目標の設定を義務化すること

といたしております。重要マネジメント項目に関する能力評価を重視する方向に

変革しようというふう

に考えて、マネジメント評価の重点化を行っております

ところであります。さらに、

評価の区分につきましても、

これまでの五段階から六段階に

細分化し、評価の名称や基準も改

めることにより、職員の能力や実績の識別性を高め、

職員の達成度や成長などの変化を見やすくし、その育成につなげていくなどの仕組みを

めるために必要なことは次の三点であると考えています。一つ目は若手職員に成長を実感してもらうこと、二つ目は仕事のやりがいを感じてもらうこと、三つ目は勤務環境を整えること、もちろんほかにもございますけれども、この三つは非常に大事かと思えます。

一つ目の成長実感については、成長というのは人に評価されて実感できるものであることから、先ほど委員御指摘のように、コーチングとか、そういうようなものも大事ですし、あと、公正な人事評価の実施や、周囲からの働きぶりに関する適切なフィードバックが不可欠です。

あと、二つ目の仕事のやりがいの実感については、仕事の意義や目的を言語化することが大切であって、上司が日頃から様々な機会にそれを明示して適切に伝えることが重要ですので、その意味で管理職のトレーニングというようなことを常々申し上げているわけですが、それでも、若手の自発的なやりがいを感じるための仕掛けだと思っております。

三つ目の勤務環境の整備については、テレワークやフレックスタイム制の活用による柔軟な働き方を推進し、職員一人一人の能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保を図っていくということが重要だと思えます。

先ほど申し上げた三点も踏まえて、未来の公務を担う若手職員一人一人が生きて働くことができるように施策を進めてまいりたいと思っております。

○浅野委員 時間が参りましたので、終わります。ありがとうございます。

○大西委員長 次に、塩川鉄也君。

○塩川委員 日本共産党の塩川鉄也です。

人勸に関しての質疑をまず行います。今年の人事院、公務員人事管理に関する報告についてであります。

「業務量に応じた定員・人員の確保等」として、業務量に比して定員が十分ではないために必要な人員を配置することができず、恒常的に長時間

の超過勤務により対応せざるを得ない部局等も依然としてある。このため、本院としては、定員管理を担当する部局に対して必要な働きかけを行う」と述べております。

人事院総裁にお尋ねしますが、このような要請というのは過去行なったことがあるのでしょうか。また、人員確保において、業務量に比して定員が十分でないと言うのが、何が問題となつておられるのか。そして、定員管理を担当する部局に対してどのような働きかけを行ったのか。この点についてお答えください。

○川本政府特別補佐人 人事院では、これまでの勧告時報告においても、業務量に応じた要員の確保の重要性について言及してきたところであります。

例えば、昨年夏の勧告時報告においては、各府省の定員をめぐる状況として、緊急の事態への対応や内閣の重要政策の推進に係る業務に対応するため、限られた人員で超過勤務によって対応せざるを得ない状況にあること、また、これらの業務については一定の増員がなされることもある一方で、定員削減の影響もあつて、業務量に比して要員が十分でなく、恒常的に長時間の超過勤務を命じざるを得ない部局などもあることについて言及しました。

その後、人事院において、各府省における超過勤務の上限に関する制度の運用状況を聴取したところ、平時の限られた定員の下で、早急な実施が求められる業務に他部署からの一時的な応援などにより対応してきているとの意見がありました。

これらについては、一定の増員がなされている部局もある一方で、過去の定員削減の影響を受けている官房部局など、業務量に比して定員が十分ではないために必要な人員を配置することができず、恒常的に長時間の超過勤務により対応せざるを得ない部局なども依然としてあると伺っております。

人事院としては、今後、新たな取組として、各府省の令和三年度における上限を超えて超過勤務を命じた状況を把握する際に、恒常的な人員不足

が生じていた部署で定員不足が生じていたかなどについて調査し、その状況を取りまとめることとしております。これを踏まえ、定員管理を担当する部局に対して、業務量に応じた定員確保について必要な働きかけを行うことを考えております。

○塩川委員 それで、実際に、その定員管理を担当する部局に対してどのような働きかけを行ったのでしょうか。

○柴崎政府参考人 お答え申し上げます。これまでも、累次、様々なレベルで、様々な機会を捉えて、定員担当部局に対して私どもからお話をさせていただいておるところでございます。

ただ、今総裁から答弁がございましたとおり、新たな取組として、各府省の令和三年度における上限を超えて超過勤務を命じた状況を把握する際に、恒常的な人員不足が生じていた部署で定員不足が生じていたかどうかについて調査をいたしました。その状況を私ども取りまとめることとしてございます。

それを踏まえまして、定員管理を担当する部局に対して、業務量に応じた定員確保について今後また必要な働きかけを行ってまいります。

○塩川委員 人事院においては、例えば二〇一五年度の年次報告で、若年層職員の減少で技能などが世代間で継承されないなど業務遂行上の重大な支障が生じているということを指摘をしております。

四年前の私の質問に人事院は、政府の総人件費抑制方針の下、継続的な定員削減や新規採用抑制の取組が進められてきた影響だと認めました。業務遂行上の重大な支障を解消するためにも、抜本的な増員が必要だと思えます。

河野大臣にお尋ねしますが、先ほどの、定員管理に係る、業務量に比して定員が十分ではないといった点について、人事院の要請を受けて、政府はこの現状の解決のために必要な人員配置に向けてどのように取り組むのかについてお答えください。

ら、真摯に対応してまいりたいと思えます。

○塩川委員 まだ要望を受け取っていないということですかね。

○河野国務大臣 まだでございます。

○塩川委員 人事院として、しっかりと要望をまずしていただきたいと思えますけれども、この内容そのものは当然大臣も御承知のことだと思いますが、それを受けてどういふふうに取り組まれるのか、そういうことについてのお考えはありますか。

○河野国務大臣 要望を精査しまして、柔軟に対応してまいりたいと思えます。

○塩川委員 政府の対応についてですけれども、政府は、国の行政機関の機構・定員管理について、国の行政機関の機構・定員管理に関する方針に沿って厳格に管理を行うということを閣議決定を行っております。これは毎年行っているものですが、文面は去年の閣議決定と全く変わりません。定員合理化計画の下での人員削減は限界、破綻をしております。業務量に見合った増員を図ることが必要だ、この点でも、定員合理化計画の撤廃、見直し、このことが必要ではないかと思えますが、大臣はいかがでしょう。

○河野国務大臣 これまでも必要な増員等を行ってきておりますので、しっかりとその方針に沿ってやってまいりたいと思えます。

○塩川委員 人事院としては、内閣人事局、また担当の大臣である河野大臣に、この報告の内容について、いつ要請、要望される御予定でしょうか。

○柴崎政府参考人 お答え申し上げます。繰り返すにようになりますけれども、今後、私ども調査をいたしまして、それも踏まえまして、内閣人事局の方に必要な働きかけを行いたいと考えてございます。



というのは、この間も問題になつてきておりま

す。  
二年前、赤羽国交大臣は、地方整備局の定員に

ついて、二〇〇一年の国交省発足以来、約二割純

減しており、出先の事務所、出張所の組織体制も

かなり細つてゐる、二〇一九年の台風十九号災害

のように、災害発生時における機敏な初動対応に

ついて、本当にぎりぎりであつて、本当に危うく

という、地元の皆さんに心配をかけてしまつた例

があると思つておりました。

組織を細らせてきた定員合理化計画、総人件費

抑制方針を見直すべきだ、抜本的な増員を図るこ

とを強く求めておくものであります。

それとも関連し、国の機関における障害者雇用

についてお尋ねをいたします。

厚労省にお聞きしますが、四年前、公務部門に

おける障害者雇用の水増しが問題となりました。

障害者雇用促進法では、「すべて事業主は、障

害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障

害者である労働者が有為な職業人として自立しよ

うとする努力に対して協力する責務を有するもの

であつて、その有する能力を正当に評価し、適当

な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行

うことによりその雇用の安定を図るように努めな

ければならない。」とあります。

特に、国の機関については、障害者基本計画

で、「国の機関においては、民間企業に率先垂範

して障害者雇用を進める立場であることを踏ま

え、法定雇用率の完全達成に向けて取り組むな

ど、積極的の障害者の雇用を進める。」とされてお

ります。

法定雇用率の完全達成は当然のことですが、適

正な雇用管理を行うことによる雇用の安定や、職

場への定着が図られているかも問われておりま

す。  
厚労省は、この四年前の水増しの問題を受け

て、その後、定着率の調査を行つております。

二〇一八年十月二十三から二〇一九年十二月三

十一日までに採用された障害者の定着率は幾らで

しょうか。また、二〇一八年十月二十三日から二

〇二〇年六月一日までに採用された障害者の定着

率はどうなつてゐるか。さらに、二〇一八年十月

以降に採用した障害者の現時点の定着率はどう

なつてゐるのか。この三点についてお答えくださ

い。

○堀井政府参考人 お答えをいたします。

厚生労働省といたしましては、塩川委員御指摘

のあつたように、公務に係る障害者の国等の機関

における不適切な計上等があつたことに対する反

省の下、様々な措置を講じております。そしてま

た、定着状況につきまして、時点を限つたもので

はございますが、調査をしているという状況でこ

ざいます。

幾つかお尋ねがありました。随時お答えをさ

せていただこうと思つていますが、まず、定着状況に

つきまして、二〇一八年、平成三十年六月一日現

在で、法定雇用率が未達成であり、採用計画を策

定した府省庁に対し、採用された障害者を対象に

調査を行つております。

時系列的に申し上げますと、まず、お尋ねの

あつた調査の関係でございますが、平成三十年十月

二十三日から令和元年十二月三十一日までに採用

された障害者の定着状況についてでございますが、

済みません、大変失礼いたしました、直近

の、二〇二〇年、令和二年六月一日時点で、離職

をした数は全体で八百七十六人、定着率は八三・

四％でございます。

続きまして、幾つかお尋ねのあつた数字に関し

てでございますが、平成三十年十月二十三日から

令和元年十二月三十一日までに採用された障害者

を対象とした調査でございますが、離職者が四百

百三十一・五人ということでございます。済み

ません、失礼しました、離職者が四百二十四

人、定着率が九一・一％という数字でございます。

続きまして、令和元年六月一日現在の調査とい

うことでございますが……塩川委員、えつ、令和

元年と呼ぶ）令和元年六月一日までに採用された

障害者を対象とした調査でございますが、離職者

数が百六十一人、定着率が九四・九％という数字

でございます。

済みません、ちよつと雑然としたお答えになつ

てしまつて恐縮ですが、数字としては以上でござ

います。

○塩川委員 終わりますけれども、四年前から今

に至る定着率がどうかというお答えはなかつたん

です。一年で一割の方、二年で二割ぐらいの方

が離職をされておられる、そういう状況をきち

ちつと把握をする必要がある。

続きは、この後の給与法の質疑でも行いたい

と思つております。

終わります。

○大西委員長 次に、内閣提出、一般職の職員

の給与に関する法律等の一部を改正する法律案及

び特別職の職員の給与に関する法律の一部を改正

する法律案の両案を一括して議題といたします。

この際、お諮りいたします。

○大西委員長 御異議なしと認めます。よつて、

このように決しました。

○大西委員長 これより質疑に入ります。

質疑の申出がありますので、順次これを許しま

す。藤井比早之君。

○藤井委員 自民党の藤井比早之です。

それでは、早速、給与二法の質疑をさせていた

だきたいと思つております。

まず、今回の人事院勧告、給与法改正法案で

は、民間給与の上昇に伴い給与を引き上げるとい

ふことですが、中でも初任給を若年層

に配慮することとされております。近年、このよ

うに若年層の皆様の重点的措置がなされてい

ると理解しておりますけれども、この点についてお

伺いします。

〔委員長退席、神田憲委員長代理着席〕

○佐々木政府参考人 お答えいたします。

近年、民間企業等と人材獲得競争が熾烈になる

中、国家公務員採用試験の申込者数は減少傾向に

あり、公務における人材の確保は厳しい状況でござ

います。

こうした状況を踏まえ、近年、給与勧告におい

て引上げ改定を行う場合には、人材確保の観点

や、民間企業におきまます初任給の状況等を考慮

し、初任給及び若手職員の給与水準の改善を重点

的に行つております。

本年におきましても、相当額の初任給の引上げ

を行うとともに、三十歳代半ばまでの職員が在職

する号俸について改定を行うこととしたところで

ございます。

○藤井委員 今ほど、若い方の志願者、申込者が

少ないという話がありました。近年の国家公務

員の志願者数の減少そしてまた若手職員の離職の

増加、この原因はどこにあるのかと考えておられ

るのか、それをまずお伺いします。

○窪田政府参考人 お答えいたします。

御指摘の、国家公務員の志願者数の減少傾向や

若手職員の早期離職の増加傾向の原因についてで

すが、様々なものがあり、一概には申し上げられ

ませんが、人事院の調査によりますと、学生が職

業として国家公務員を選ばなかつた理由として、

採用試験の勉強や準備が大変と答えられた方が七

六％、業務内容をこなすことが大変と答えられた

方が六一％おられたことなどが挙げられてお

ります。

また、私ども内閣人事局のアンケートによりま

すと、現職の若手職員の離職意向の理由として、

もつと自己成長できる魅力的な仕事に就きたい

であるとか、仕事を通じて専門性、スキルが磨かれ

る

ている実感がない、長時間労働等で仕事と家庭の両立が難しいなどといった答えが挙げられているところでございます。

○藤井委員 今、試験勉強とか大変そうとか、そんな話をされましたけれども、それよりも、本来は、やはり天下国家のために、日本国のために、国民の皆様のために働きたいという、やりがいを感じられるか、そういう思いを持っておられる方、若い方は大勢いらっしゃると思うんですよ。そういうことが、今は、魅力的であるのかどうか、そしてまた自己成長できるのかどうか、そういうところで悩んでおられるというのが非常に大きいと思うんです。

その辺のところは後でまた触れますけれども、まずは、本当に耐えられないのは長時間労働、それもサービスマンだと思えます。国会対応や各省協議など、残業時間の異常な長さという問題がございます。この点、河野大臣は、前回大臣をされているときに、残業時間を確実に把握して、これに応じた超過勤務手当が必ず支払われるようにとする指示をされたと理解しておりますけれども、この実績と成果について大臣にお伺いいたします。

○河野国務大臣 霞が関の公務員が俗に言うサービスマン残業をかなりやっていたのは事実でございます。そして、それは好ましくないということで、きちんと残業時間を把握して、超過勤務に対して手当を満額支払うということにいたしました。今年度は、昨年と比べて二三割ぐらい、七十七億円でした。増の四百三億円を計上しております。これで満額の支払いはできるといふふうに思っております。

また、各府省、昨年の八月頃から、パソコンのログなどを使った客観的な勤務時間の把握というものができるようになっておりましたので、これをまずしっかりと見える化していくというのが大事だと思っております。成果というのは、最終的には長時間労働が解消されなければならないと思っております。まずは第一歩目として超過勤

務手当を満額支払うようにいたしました。この次のステップとして、長時間労働を減らし、やりがいのある仕事が出てくる、自分が成長できている、そういう感覚を霞が関の職員の皆さんに持ってもらうようになって初めて成果と言えるかなというふうに思っておりますので、頑張ってくださいたいと思っております。

○藤井委員 今、二三割増という話がございます。元々、サービスマン残業というのは問題視されておりました。これは誰もが、やっていただきたいというふうな話でいたんですけれども、財務省そしてまた財務当局からしても、青天井になるんじゃないか、また、原資は国民の税金ですから、それでいいのかという話があつて、なかなかできなかった。結構革命的な話なんです。

そういう点で、取り組んでいただいたことに感謝したいんですけども、まさに先ほど大臣がおっしゃったように、これはあくまでも国民の税金ですから、本来、長時間労働を是正しなければいけない。ですから、是正するために、そもそも、超過勤務の見直しであったり、テレワークの環境整備であったり、デジタル化を進めて業務の効率化ができないかどうか、それが必要でございますので、特に長時間労働の是正の取組について大臣にお伺いします。具体的な取組です。

○河野国務大臣 一つは、常勤の職員と非常勤の職員の業務の仕分けをしっかりとやってもらって、非常勤の職員の皆さんにやっていただいた方が全体として効率的になるものについてはそれを進めていきたいと思っております。そちらの方面の予算の増額を各府省庁にお願いをしております。

また、閣僚が出席するような会議を簡素化をする、不必要なものはやめる、あるいは持ち回りで行う、資料も削減してもらおう、資料を用意する時間も減りますので。そうした簡素化をやってほしいと思っております。また、テレワークにつきましては、テレワークができるように、特に、現在、コロナの状況もこ

ざいますので、テレワークの推進というのは非常に重要だと思っております。テレワークに関する機材の整備、あるいは、テレワークでも、必要な超過勤務が行われた場合には超過勤務手当が支払われるようなルールの徹底といったことをやってまいりたいと思っております。

○藤井委員 ありがとうございます。会議の簡素化とか資料を少なくする、これは非常に大きなことだと思っております。これは、印刷するだけでも大変だという話がございます。また、先ほどテレワークの話がございました。官邸の会議とか、別に、省庁の会議でも、コロナということでは、いわばテレワークで参加できた、非常に簡潔で楽になったと思っております。特に省内の打合せとか、更に言えば、地方支分部局、出先機関との会議とかは、わざわざ来ていただくなくてもテレワークでやっていくということが大事だと思っておりますので、そういう点での取組をよろしくお願ひ申し上げます。

実のところ、国家公務員の長時間労働の是正には、霞が関特有の前例踏襲主義、そしてまた無謬性を追いつめる完璧主義、省庁縦割りによる各省庁調整とか各省協議、この煩雑さというのがございます。元々の働き方を変えないといけないです。システム化をしていかなければいけない。先ほど大臣からは、常勤、非常勤のすみ分けといいますが、すか仕分というの必要だといふ話をされましたけれども、やはりシステム化できるところはできる、それと、政策をやるところはやるというところで、そういう仕分というのが大事なのではないかというふうに考えます。

また、国会対応業務の過酷さというのにつきましては、まず臍より始めよといいますが、政治をつかさどる者としては、そういうところでは、いわば長時間労働が発生しないように、せめて通告時間を早くするか、そういったところをみんな取組んでいかなければならないかというふうに考えております。

また、次に、健康管理とか仕事と生活の両立支

援についてお伺いしたいと思います。

仕事と生活の両立支援ということで、前回の法律改正では、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進のために育児休業の取得回数制限の緩和が盛り込まれるなど、妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援するというようなところが盛り込まれております。

更に言えば、親御さんの介護との両立とか生活スタイルに合わせた、こういった対応をしていくことが大事だと思っておりますけれども、その点についてお伺いいたします。

○窪田政府参考人 国家公務員の健康管理あるいは仕事と生活の両立支援についてでございますが、まず、健康管理につきましては、国家公務員法に基づきまして、国家公務員健康増進等基本計画に沿いまして職員一人一人の健康の保持増進に向け様々な取組を行っているところであります。例えば、私ども内閣人事局において、各府省の管理監督者を対象としたハラスメント防止やメンタルヘルスに関する研修などを実施して、職員の健康の保持増進に向けて取り組んでおります。

また、仕事と生活の両立を支援するために、育児休業や介護休業等の各種制度について、必要とする職員が活用することができまよう、管理職の理解促進や、好事例の共有を含めた分かりやすい周知等を進めさせていただいております。特に、男性の育児休業につきましては、一層の取得促進を目指しまして、職場全体の意識改革や事前の業務分担の見直しを促しているところでございます。

今後とも、男女問わず職員が心身共に健康に仕事と生活が両立できるような環境づくりを進めてまいりたいと考えております。

○藤井委員 ありがとうございます。

高い使命感、倫理観を持っていたとしても、同じ人間でございますので、自己犠牲を強い続けるというのには限度があると思えます。是非、健康管理、そしてまた仕事と家庭の両立のために、是非とも職員さんのためによりしくお願ひ申し上げます。

たいと思います。

国家公務員の働き方改革、長時間労働の是正のためには、法制執務の業務の効率化が欠かせないと考えております。前回、河野大臣が大臣をされていたときには、御指摘により、閣議議書の青枠とこよりとじが廃止されました。やればできるんです。いや、実はこれはすごく大変なことなので。

業務効率化のための法制執務のデジタル化、e-LAWSの取組について伺います。

〔神田(憲)委員長代理退席、委員長着席〕  
○二宮政府参考人 お答え申し上げます。

e-LAWS、法制執務業務支援システムにつきましては、当面の取組といたしまして、正確かつ信頼性の高い法令データを整備するとともに、法令データをe-LAWSに迅速に掲載するため、データ更新を行うための業務フローの見直しを行うこととしております。

また、中期的な取組として、法制執務全体の業務フローの在り方について検討した上で、法制執務の業務、システムの見直しを実施することとしているところでございます。

法令データの整備及び更新につきましては、本年四月から迅速な法令データ更新のための新たな業務フローを開始をし、今臨時国会から全法案を対象として本格実施をしているところでございます。

また、法制執務全体の業務、システムの見直しについてでございますが、関係省庁と連携をし、ユーザーである各府省の法制執務の担当者などに対し、法制執務の実態、ニーズなどについてヒアリングを進めるとともに、デジタル臨時行政調査会においても、法令データ更新の更なる迅速化、法令データベースの高度化等に向けて検討をいただいているところでございます。

今後とも、これらの取組を着実に実施をし、デジタル庁として法制執務の合理化、効率化や法案作成作業の負担軽減に取り組んでまいります。

○嶋政府参考人 お答えいたします。

法令審査を所掌する内閣法制局といたしましては、法令審査事務におけるデジタル技術や各種システムの活用といたしまして、法令案等の形式的チェックを補助する法令審査支援システムを導入して当局及び立案府省庁等で利用するとともに、その機能向上を図る、現行日本法規の電子版であるスーパールールウェブやe-LAWSの法令の電子データを審査の基礎資料として活用する、資料送付など対面を必要としない場合のメール等の利用、審査におけるウェブ会議システムの利用といった取組をしております。

令和四年度は、法令審査支援システムにつきましては、システムを利用した法律案等の形式的チェックの効率化に資する機能を追加する等の改修を行っているところであります。

法令審査を含む法制執務全体のデジタル化につきましては、法制執務全体の業務フローの検証、e-LAWSの機能向上等につきまして、デジタル庁及び総務省が関係府省庁と連携しつつ検討を行い、必要な見直しを実施する予定とされておりますので、内閣法制局といたしましても、デジタル庁から御答弁ございました取組について、連携して取り組んでまいりたいと考えております。

○藤井委員 ありがとうございます。

結構隔世の感があると思うので、一人で一時間二十ページが限度だとか、そうなってくると、デジタル庁をつくるために、紙のこんな法案だったんですよ。一回読むのに例えば百時間かかるとか二百時間とかかかるといふ話なので、二千ページあったら、当然、百時間とかいふことで、それをチェックするのにこれだけ時間をかけている。

先ほど、法制局の方が支援システムをつくっておられるという話もありましたし、今までまさしく黒表紙と読み合わせをしていないといけなかったということなんですけれども、これを、電子データも審査資料にする、これは結構革命的な話なので、非常にそういう前向きな取組をしていた

だいたいことに感謝を申し上げたいんですけれども、まさしく参照条文とかそういったものは自動作成が電子データでできないか、また、新旧対照条文から改め文を自動作成することができれば、また、AIでエラー検出やチェックができれば、逆に法案作成の誤り防止にもつながると思いますので、こういった点での業務改善というのは是非とも政府を挙げてよろしく願ひ申し上げたいと思います。

昨年九月一日にデジタル庁が発足いたしました。デジタル庁に有為のデジタル人材が集っていただかないといけない。デジタル庁の人材確保にどのように取り組んでおられるのか。まさに最先端のデジタル人材を確保するには相応の処遇が必要なんです、これは民間との比較で。そういう点で、デジタル庁の取組を政府参考人にお伺いしますとともに、国家公務員採用試験にデジタル区分というのが創設されたのは大きな前進だと理解しておりますけれども、本当に有為の人材を確保するには、これはやはりデジタル職とかサイバーセキュリティを担当する、それはまあデジタル職でもサイバーセキュリティ職でもいいんですけれども、別の俸給表とか、給与体系自体を変えないといけないんじゃないかと思ひますけれども、この大きな点については大臣にお伺いしたいと思います。

○富田政府参考人 御答弁いたします。

デジタル庁におきましては、まさに民間の専門人材の知見を活用すべく、能力と志とを併せ持つ優秀な人材を広く集めたいと考えておりますので、常勤、非常勤といった、各自の状況に合った形での採用を実施いたしますとともに、特にデジタル人材の処遇におきましては、デジタル分野等における専門性や職務の御経験又は従事していただく職務内容なども考慮させていただいております。また、まさにリモートワークをしやすい環境を整えますとともに、プロジェクトベースでデジタル人材については参画していただくなど、柔軟な働き方を可能とする職場環境整備にも取り組んで

いるところでございます。

民間出身の職員の皆様は、やはり国民目線あるいは利用者目線ということで、デジタル基盤の整備、行政サービスの提供などに様々な支援をしていただいているところでございます。

また、民間出身の職員の中には、やはりデジタル庁が提供するサービスは国民全員が対象となっているということで、国民全員が直接ユーザーとなるものであるとか、社会全体のデジタル化を進める基盤の構築であり、これまでなかなかできない経験だということで、そういった声があることも承知しております。

こういった優秀な方々が柔軟にデジタル庁に参画していただけるよう、高いモチベーションそれからやりがいを持って職務を全うしていただけるよう、今後も、魅力的な、官民融合した組織文化を醸成していきたいと思っております。

○河野国務大臣 デジタル庁は、今、総勢で七百五十人ということで、これは、シンガポールのデジタル庁に相当するところは二十人以上いるということも考えても、今かなり人数が少ない中で悪戦苦闘しているというのが正直なところでございますが、民間企業がデジタルトランスフォーメーションということでデジタル人材の採用、中途採用を特に強化している中で、デジタルの採用もかなり苦戦をしております。

委員おっしゃるように、やはりデジタル人材を採用するためには別な処遇の仕方というのが必要でございます。デジタル職の俸給表というもの、これはまず人事院において検討していただかないといけませんので、人事院において御検討をいただく中で、処遇の改善、採用のときにも、今、手続はかなり緩和をしております。今、処遇もかなり柔軟性を持って処遇できるようにしておりますが、やはりデジタル職の俸給表というようなものが必要になってくると思ひますので、これは人事院においてまず検討をしていただいで、その後、政府としてしっかりこれに対応していきたいと思っております。

○藤井委員 大臣から前向きな貴重な答弁をいただきまして、ありがとうございます。

正直言いますと、デジタル庁は、今七百五十人という話がありましたけれども、霞が関の定員管理の常識からすると非常に画期的な話でございます。そして、大体、スクラップ・アンド・ビルドで、どこそこの省庁のどこそこの分を減らした分しかつけないというのが常識である中で、よくこれだけ集めていただいているなというふうに感謝をするところなんです。今、それこそ、最初に創設されたから、貴重な経験ができるんじゃないかということでは集まっていたとしても、実際、民間の方は、こんな処遇だったらやってみられないというふうな早晩言われてしまう可能性があるわけです。

そういう本場に優秀な方は、むしろ海外との取り合いということになりますので、国内とのやり取りでもないんですよ。これで海外にヘッドハンティングされていくと、まさに国力が低下していく、そういうことになりますので、是非ともそういう点での処遇というのを考えていただくことが必要なのではないか。

また、逆に、デジタル庁のところで、処遇が低くてもなぜ来るのかということになると、これは、それこそ民間とのやり取りの中で、自分のところにまた戻ったときにメリットがあるとか、決してそんなことがあってはいけないわけでございます。守秘義務を含めて、そういう点で、是非とも処遇等を含めて、是非、魂をデジタル庁に吹き込んでいただければというふうな考えるところでございます。

また、定員管理の関係では、今回、今回いいますか、昨今の災害の激甚化、そしてまた対応能力の専門化ということで、出先機関の定員増が図られております。地方支分部局、特にいわゆる国土交通省の方でございますけれども、これは非常によいことだと考えておりますけれども、この取組についてお伺いします。

また一方で、霞が関、中央省庁では、本場に対

応すべき行政課題の変化、世界情勢は大きく変化しておりますし、社会自体も、時代自体も非常に大きく変わってきている。したがって、省庁の枠を超えた取組がますます必要になっていきます。

例えば、例に挙げれば、新型コロナウイルス対応なんてそうです、ワクチンの接種というのもそうですし、じゃ、デジタル庁をつくる、これも家庭庁をつくる、当然そうですし、経済安全保障もGXもなってきたり、いわゆる一つの省庁とか各省庁割りで対応できないんです。定員要求や予算要求自体は年度ごとですから、内閣の最重要課題や国家的プロジェクトに迅速に対応しようと思つたら、年度途中でも、やはり適切な定員配置、業務分担の見直し、柔軟な人員配置が必要なんです。その取組についてお伺いします。

○横田政府参考人 国家公務員の定員管理につきまして、平成二十六年に閣議決定されました方針に基づきまして、内閣の重要政策への対応に重点的に増員を措置しているところでございます。

まず、お尋ねの一点目でございます出先機関の定員についてでございます。

平成三十年以降、おおむね純増基調ということになっておりました、御指摘のございました地方整備局につきましては、防災、減災という観点から重要課題であるということで、令和元年からの三年間で三百二十一人純増になっておるというところでございます。

また、お尋ねの二点目でございます、内閣の最重要課題、そういったものについては迅速に対応すべきであるというところでございます。

こういった緊急かつ政府全体で対応する事案に對しましては、担当省の内外から即戦力となる職員を集めて迅速、柔軟な対応を行うということになっておりますが、定員面につきましても、必要な場合には年度途中であっても柔軟に増員を行っているというところでございます。

例えば、令和二年度の途中でございましたけれども、新型コロナウイルス対策ということで、内

閣官房それから厚生労働省には、合計千三百八十九人の緊急増員を行ったということでございまして。

引き続き、こういった各府省の状況であるとか、あるいは政策課題の重要性といったことを踏まえまして、柔軟な対応をしてまいりたいというように考えておるところでございます。

○藤井委員 今、出先機関では地方整備局の純増という話をいただきました。国土交通省発足以来というよりも、むしろ昭和四十年代の地方建設局以来増えているということでございますので、よくぞそういう取組をいただいたなと感謝をするところでございます。

また、中央省庁については柔軟な対応をされているという話なんです。実際のところ、多くの人を集めて内閣の重要課題に対応するといつても、その方々は平時の元々の仕事があるわけですから、そこから引っぱがされて併任をされたりとございまして、実際それでやっているのが現状でございます。先ほど新型コロナウイルスの対応もお話しいただきましたけれども、実際、例えばワクチン接種とかやっている、こんなのでできるのかというものが正直な感想だったんです。

私は、首相官邸といいますが、官邸主導とか政治主導に対して批判的な方はいらっしやいますけれども、私はむしろ、首相官邸とか、内閣の重要課題にきっちり対応するというその体制をもっと強化すべきではないかと思っております。

多様な人材を確保する。国際社会の現実に通じた人材を確保する。最先端技術にも通じた人材を確保する。しかしながらちゃんと現場が分かっている、地方のことも分かっている、国民の声、民の思い、苦しみ、つらさを知っているという人材が省庁の縦割りを排して集まってくる必要がある。官邸に、人材登用と確保が必要なのではないか。そうであればこの時代の変化に対応ができない、そのように考えます。

その際に、多様な人材を登用する人口というのも重要なんですけれども、やはり出口。人生百年時代ですから、一旦官邸に集まって、内閣の最重要課題に身を粉にして自己犠牲で一生懸命やっただ人、その人の後の処遇をどうするか。

今どうなっているかという、基本は、各省庁からみんな集まってきて、最後に処遇するのは出身省庁の処遇ということになると、結局そっち向いて仕事をすることになるんですよ。最後はそっちに忠誠心を誓うということになるんですよ。そうではなくて、首相官邸で日本の最重要課題に忠誠を誓って一生懸命やっただ方がばかを見るということになると、何をやっているのか分からない。こんなことをしては、日本国の国力の低下は避けられない。

その点について、大臣の御見解をよろしくお願ひ申し上げます。

○河野国務大臣 藤井委員には、ワクチン接種のとき、副大臣として本場に獅子奮迅の働きをさせていただきました。あのときも、各省庁からいろいろな人に出てきたら、この困難をどう乗り切るんだ、結構大変な仕事でございました。そういう意味で、首相官邸にいざというときに人がきちんと集まるといのは大事なことだと思っております。

私はかつて、熊本地震のときに防災の担当大臣をやったことがございますが、防災部局、あれは内閣府でございますけれども、そこに各省から人が来てもらって、一度この災害をみんな乗り切るときに、次に何が起るのか、次にそれぞれの部署でどういう準備をしたらいいのかというのがよく分かって、先手を取って各省が動くことができるということがありますので、内閣官房あるいは内閣府に集まった人がまた各省でそれなりの重要なポストに就くというのは非常に重要なことだと思っております。

ただ、今、各省が俗に座布団と言われている定員枠を持ったまま人が内閣官房、内閣府に集めら

れて、結果として各省の人が足らなくなつて各省が回らなくなつていくというようなこともありますので、今回は少しそうしたところの解消もしなければいかぬというふうに通じているところがございます。

○藤井委員 まさに日本国のために、国益のために、日本国民のためにスクラムが組めるような体制づくりをよろしくお願い申し上げたいと思ひます。

○大西委員長 次に、青柳陽一郎君。

○青柳(陽)委員 青柳陽一郎でございます。先ほどの人勧の質疑に続いて議論させていただきたいと思ひますが、まず最初、ちよつと違う話題から入りますけれども、賃金のデジタル払いについて伺いたいと思ひます。

厚生労働省に伺いますけれども、この賃金のデジタル払い、労基法では、二十四条で、賃金は通貨で支払うということが規定されておりますけれども、デジタル払いについて、どういう背景でこうした話が出てきて、そして、どういう議論になつていて、このデジタル払いはいつから実施されるのか。さらには、留意する点としてどういう議論が行われたのか。また、これは法改正が必要になるのかならないのかについて、厚労省の見解を伺いたいと思ひます。

○青山政府参考人 お答えいたします。賃金支払いに関する労使の新たな選択肢として資金移動業者の口座への賃金支払いを認めること、今委員おっしゃいましたいわゆる賃金のデジタル払いにつきましては、賃金のデジタル払いに

関するニーズなどを踏まえた規制改革実施計画等の閣議決定を受けて、制度化に向け、令和二年八月から労働政策審議会労働条件分科会において議論を重ねてまいりました。

その労働条件分科会におきましては、特に、労働者の賃金の安全かつ確実な支払いを確保するための方法が論点となりました。議論の結果、資金移動業者の口座への賃金支払いに当たりましては、労働者の同意を得た上で、厚生労働大臣が指定した資金移動業者の口座への支払いのみ認めることとされました。

具体的なその指定要件といたしましては、銀行と同程度の安全性、確実性が求められることと踏まえて、資金移動業者が破綻した場合に労働者の口座残高の全額を速やかに保証する仕組みを有していること、不正取引等により労働者の口座残高に損失が生じた場合にその損失を補償する仕組みを有していること等としております。

労働条件分科会におきましては、こうした指定要件を含んだ労働基準法施行規則の一部を改正する省令案を網について、十月二十六日に、おおむね妥当であるとの答申が行われました。ということで、省令改正が必要でございます。

今、背景は、そういうニーズがあったということですから、特にこれは若い方からのニーズなんだろうというふうに思ひますし、労働界からの意見は、とにかく安全性をしっかりと確保していただきたいということだったので、この点は、業者を指定する場面にしっかりと確認をお願いしたいと思ひます。

○柴崎政府参考人 御質問でございますけれども、その上で、次に人事院に伺いますけれども、公務員の給与の支払いについても同様の規制があるのかないのか、どのように規定されているのかについて伺います。

も、今答弁できるような資料が手元にございません。大変恐縮でございます。

○青柳(陽)委員 いや、これは昨日も通告のときに議論になりましたけれども、公務員も同様の規定があるんでしよう、賃金で支払うということに。給与を振り込みにする場合も、民間と同様に、同意を取つて、同意が取れば銀行振り込みになるんでしよう。それを今度デジタル払いにするときに、ということが手続として必要になるのか。これは通告していると思ひますので、お答えいただきたいと思ひます。

○窪田政府参考人 失礼いたします。お答えいたします。

民間企業における賃金のデジタル払いは、御指摘のように、労働基準法に定める賃金の通貨払いの原則の例外として、現在、具体的な制度設計を行つているところですが、国家公務員の給与につきましては、労働基準法が適用されず、一般職給与法で現金払いの原則が規定されているところであります。課題を精査しつつ、民間部門における資金移動業者の動向を注視してまいりたいと思ひます。

○青柳(陽)委員 民間は労基法で、賃金は通貨、本人の同意を得れば銀行振り込みが可能、公務員も、労基法ではないけれども、同様の基準が適用されているということですね。

四月から施行、始まるということでございます。その背景は、若者のニーズというのが一つの背景だということに聞いております。公務員の若者人材を確保するためには、あらゆる手段を尽くすべきだろうという観点から、公務員の給与のデジタル払いについて、今の検討状況あるいは河野大臣のお考えがあればお伺いしたいと思ひます。

○河野国務大臣 民間の動向を注視しながら、人事院で精査されることと思ひますので、それを待ちたいと思ひます。

○青柳(陽)委員 分かりました。是非、この点についても、ニーズを把握した上で御検討いただければいいんじゃないかなというふうに思ひます。

それでは、引き続き、働き方改革を中心とした問題について議論してまいりたいと思ひます。公務員の若年退職者の増加、これは先ほど議論がありますように、公務のやりがいや、あるいは、大きな問題になっているのは超過勤務、残業の問題だと思ひます。これは御案内のとおり、公務員には労使の協議の場がなく、主体的な決定によつて働き方改革を推進していくことが制約されているということでございますが、そういう中で、長時間労働をどう是正していくかということ

ですけれども、公務員の長時間労働の是正のための具体的な方策、対応について、まず大臣の御所見。そして、どうやって魅力ある職場にしていかについで、同じように大臣の御所見を伺いたいと思ひます。

○河野国務大臣 委員おっしゃる通りに、若手職員の離職はかなり大きな課題になってきております。

一つは、民間に行けばもっと高い給料で仕事ができるけれども、大きな仕事をしたい、国民のための仕事をしたいということまで来てくれた職員が、なかなか理想と現実のギャップに苦しんでいる。あるいは、国会対応を始め、なかなか予見性のない長時間労働を強いられることで仕事と家庭が両立できない。そうした原因がございます。

そういう中で、まずは、先ほど申し上げましたが、サービス残業を、きちんと超過勤務手当を支払うということをやつてまいりましたが、これは金を払つたからいいというものではなくて、それはあくまでも第一歩で、究極的には、残業をなくす、残業を減らす、そして、やりがいのある仕事ができるというのが大事だと思つております。

国会の御理解をいただきながら、長時間労働を減らしていくと同時に、常勤職員、非常勤職員の仕事の割り振りというものをきちんと見極めなが

ら、適切な業務ができるようにしていきたい。  
そして、もう一つは、上司との、きちんと自分のキャリアパスについての相談というものができ、あるいは、上司ときちんとそういう面談ができる、自分のキャリアパスがある程度きちっと見えるという状況をつくり出していくということが大事だと思っております。

また、デジタル技術を使った、テレワークといったこともしっかりと進めてまいりたいと思っております。

○青柳(陽)委員 ありがとうございます。

最初に確認しますが、民間では、超過勤務に対して法令、労使協約における基準が示されて、労働基準監督署における監視があり、さらに罰則もあるわけですが。厳格な措置で運用されていると言えますけれども、これに対して国家公務員の方は、超過勤務に対する基準とか監視とか罰則というのは、そうしたものは講じられているのかどうかについて確認をさせていただきます。

○柴崎政府参考人 お答えいたします。

まず、規則でございませけれども、三十一年の四月に国家公務員におきましても人事院規則を改正いたしまして、民間とほぼ同様の形での超過勤務の上限の規則というのを作っております。

その監督でございませけれども、今申し上げた規則にのっとった形で、人事院の方で、各府省、ヒアリングをしたり、アンケート調査をしたりしながら、指導を行っております。

更に申し上げれば、今年の四月に、超過勤務を縮減する観点から、長時間労働の調査・指導室というのを立ち上げまして、そちらで今、調査、指導を始めたところでございます。

罰則については、公務については特段ございませぬ。

○青柳(陽)委員 ありがとうございます。

監督、調査、指導というのがあるということでしたけれども。

人事院の国家公務員給与等実態調査において年間の超過勤務時間を調査しているわけですね。

ども、平成三十一年四月、今答弁ありました人事院規則改正によって施行された国家公務員給与等実態調査における平均年間超過勤務時間の調査結果、これは本府省と本府省以外で調査がありますけれども、令和二年は年間三百四十八時間が、三年は増えていまして三百五十八時間、令和四年は更に増えて三百八十三時間になっております、これは本府省でも、本府省以外の方は、令和二年は百九十時間、これが令和三年になれば百八十一時間、令和四年は百七十九時間。本府省は超過勤務時間が増加して、本府省以外は減少しているわけです。

この結果はどのように分析しているか。なぜ、本府省は増加し、本府省以外は減少しているのか。そして、あわせて、これは先ほど答弁ありましたけれども、再度確認させていただきますけれども、この超過勤務手当を全額支給するという方針を打ち出し、実現しているのは、まさに河野大臣なんですから、令和二年秋以降の超過勤務手当についてきちんと全額支給されているのかどうか、確認をさせていただきます。

○柴崎政府参考人 お答え申し上げます。

今、超過勤務の時間の推移の原因ということだと思います。

今委員御指摘のとおり数字でございませけれども、本府省が増加、本府省以外の方は若干の減少というのが実態としてございませぬ。

これにつきましては、私ども、各府省から様々な形で聴取をしております。その中で、やはり、年間を通して新型コロナウイルス感染症への対応、それに伴う経済対策等を行っていたということが大きく影響していたというふうに伺っているところでございます。

二・九倍という形で、数字で表れているものでございませぬ。  
先ほど御答弁あった、調査、監督、指導が必要ということ、今も新しく規則が変わって調査していただいておりますけれども、国家公務員の平均年間超過勤務時間の推移、これは各府省ごとの調査結果が公表されていないんですね。これでは実態を正確に把握できないのではないかとこのように思っています。

○青柳(陽)委員 ありがとうございます。

超過勤務時間を正確に調査して、そして指導していかないと、実際は勤務時間の縮減につながらないのではないかと、これは当然だと思いますが、今御答弁いただいた特例業務、他律的業務、自律的業務の調査も、各府省ごとの調査結果が公表されていないんですね。

これはなぜ、各府省ごとの調査を公表しないのでしょうか。本気に対応していくには、きちんと調査をして分析をして指導していく必要があると思います。なぜ、各府省ごと、あるいは各課ごと調査をし、その結果を公表しないのかについて伺いたいと思います。

また、今御答弁ありました特例業務の範囲、他律的業務の部署の指定についても、これは人事院自身が、統一が図られていない、各府省ごとに相違があるというのも認めているわけですね。であれば、なおのこと、各府省ごとに調査する必要があると思います。

○柴崎政府参考人 お答え申し上げます。

上限を超えて超過勤務を命ずることができる特例業務の範囲及び他律部署の指定につきましては、各府省ごとにそれぞれ所掌事務が異なっておりますし、業務も非常に細かく分かれるものでございませぬ。

そういう観点で、まずは、所管行政の適切な遂行に責任を有する各府省におきまして、人事院規則等に從つて、府省固有の業務内容を十分に踏まえた上で、適切に判断する必要があるというふうに考えてございます。

各府省別の数値というものでございませぬが、今申し上げたように、府省固有の業務内容と密接に関連していることから、自府省の超過勤務の上限の運用状況に関する説明責任という観点からも、まずは各府省において対応いただくのが適切であるというふうに考えているところでございませぬ。

○青柳(陽)委員 それじゃ減らないですよ。これは、各府省ごとに調査して、しっかりと減らしていくという指導をすべきじゃないでしょうか。総裁、いかがですか。

○柴崎政府参考人 お答え申し上げます。

まず、事実関係ということだけで、私、答弁が不足してございました。

各府省ごとに調査をすべきではないかということに関しましては、先ほど申し上げました調査・指導室におきまして各府省ごとにより調査をしていただいているところでございませぬ、今後ともしっかりとやっていきたいと思っております。

○青柳(陽)委員 いや、だから、調査してもらって公表して指導しないと減らないですよと言っているんです。それをやるべきだと言っています。総裁、どうですか。

この資料、全部まとまって出ているんですよ。だから、何省がどのぐらいかというのとは分らない。それから、他律的業務とか自律的業務とか、特例といいながら、予算とか会計、あるいは人事、給与というのが超過勤務が多いんですよ、国会対応もそうなんだけれども。でも、それは別に特例業務じゃなくて、通常の業務の範囲なのに超過勤務が多いんですよ。でも、これは、どの省にどういふふうになっているのか把握できないわけですよ。

これは人事院自身も認めているんです、各府省ごとに分類の仕方が違うというのは。だから、各府省ごとにより公表して、人事院が責任を

持つて指導しないと、減らないのではないかと申し上げています。

これは総裁の御意見を伺いたいと思います。

○川本政府特別補佐人 調査、監督、指導をいたしますには、やはり、きちんとした根拠、データが必要であると思います。

今、人事院では、各府省ごとの実態について、四月に設立いたしました調査・指導室の下に調査を進めております。それを開示するのかがどうかというのとはまた次の段階かと思っておりますので、まずはデータ集めというのをしたいというふうにも思っております。

○青柳(陽)委員 河野大臣にもお伺いしますけれども、しっかりと人事院が指導して、減らしていくというのを私はやるべきだと思いますけれども、大臣、いかがでしょうか。

○河野国務大臣 人事院に権限と責任があるということは間違いないところでございますが、じゃ、なぜサービス残業が横行していたのかということでございます。ようやく、川本総裁になって、人事院がいろいろと内閣人事局のお尻を蹴飛ばすようになりまして、今我々も、人事院から様々な要請を受けて、いろいろな調査をやろうということになっております。

人事院としっかりと連携をしながら、また人事院が川本総裁の下でしっかりと権限を行使しながら、この働き方改革というのを進めていきたいというふうにも思っているところでございます。

○青柳(陽)委員 人材の採用とか、若年層の早期退職の最大の要因が、超過勤務時間、残業、だとされているわけですから、これは本気で改革をしていただきたい。

残業手当が全て支払われるようになったということについては、本々にいい改革だなというふうにも思いますけれども、あとは、本気でサービス残業や超過勤務を減らしていくという取組が必要だと思えます。

再度聞きませけれども、超過勤務を命じる側の権限は完全に各府省に委ねられているわけで、そ

こに対して人事院は何らかの指導を行使できるのかということについても一度伺いたいと思えますが、これはできなければ、これが構造上の問題になると思えますが、いかがでしょうか。

○柴崎政府参考人 お答えいたします。

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の第二条の規定に基づきまして、同法の実施に関する権限及び責務を人事院としては有してございます。

したがって、長時間労働の是正に関する必要な指導を我々としては行っていきたいというふうにも考えております。

○青柳(陽)委員 時間が来ましたので終わりますけれども、新型コロナウイルスの感染症や大規模災害という危機もあって、本当に国民の命と暮らしを守るために日々現場で汗をかいて懸命に働いてくださっている公務員の皆さんには敬意を表したいというふうに思います。そうした中で、今の志望者、公務員を目指す志望者が減少したり、若者、若い人たちの早期退職が増加しているというのは本当に憂慮すべき事態でございます。

霞が関あるいは永田町も一体となって取り組んでいきたいということも申し上げて、質問を終わります。どうもありがとうございました。

○大西委員長 次に、阿部司君。

○阿部(司)委員 日本維新の会、阿部司です。

先ほど、給与と人事制度の質問を川本総裁にさせていただきました。

河野大臣は、ブラックからホワイトへ霞が関を変えていきたいという強い意向をお持ちであると伺っております。私も、本委員会での質疑を通じて霞が関の働き方改革を訴えてまいりましたので、是非実現していただきたいと思ひ、質問させていただきます。

人材流出が続く中で、霞が関においても働き方改革を進めていくことは必須との認識は各党共通のものとなっております。一方で、官僚の皆さんの負担感が高く、改善が望まれていると言われているのが国会対応業務であり、この部分は、私たち

国会議員、各党会派の皆さんの協力なしには改善が見込めないと思っております。

そこで、本日は、官僚の皆さんが重い負担感にあえぎ、霞が関の働き方改革を阻害していると言われる国会業務について、まず最初に取り上げてまいりたいと思ひます。

人事院では、毎年の人事院勧告に合わせて公務員人事管理に関する報告を公表しております。そして、公務員人事管理に関する報告の骨子、これは令和四年八月八日に出たものですけれども、こちらでは、勤務環境の整備という項目において、職員へのウェルビーイング実現に向けた職場環境整備が肝要とし、その対応策を示し、長時間労働是正に向けて、特に国会業務対応について言及がなされております。

そこには次のような記載があります。読ませていただきます。「国会対応業務について、質問通告の早期化、オンラインの対応は超過勤務の縮減に寄与。引き続き国会等の理解と協力を切願。」に寄与。昨年の報告書骨子から切願というワードが用いられているようですけれども、公文書で切願という表記は極めて異例なものではないかなと感じております。

そこで、公務員人事管理に関する報告書の骨子の中で、あえて切願と書き込んだ意図を人事院総裁にお伺いいたします。

○川本政府特別補佐人 国会対応業務は、特に本省の他律部署において上限を超えて超過勤務した最大の要因の一つとなっております。職員にとつて大きな負担になっております。

昨年来、国会対応業務による超過勤務縮減の観点から、私より、衆議院、参議院の両院議長を始め関係各方面の方々に御理解、御協力をお願いしてまいりました。各府省からも、質問通告の早期化、オンライン化が超過勤務の縮減につながったと聞いており、議員の先生方の御協力に感謝申し上げます。

国会の運営に関する事項は国会でお決めることですが、人事院としては、職員の適正な勤務

条件を確保する観点から、国会対応業務の改善は引き続き重要な課題だと考えておりまして、こうした問題意識の下、本年の勧告時報告において、「国会を始めとする関係各方面の御理解と御協力をお願いしていきたい。」と言及させていただくとともに、報告文の骨子においては、昨年同様、勧告文、報告文の内容を端的に表現するものとして、切願という用語を使用させていただいたところでございます。

○阿部(司)委員 御答弁ありがとうございます。国会に対し依頼や要望まではしづらい中で、切願という言葉を聞いたものと拝察いたします。私は、国会業務の改善に何とか協力してほしいという人事院、そして霞が関の皆さんの心の叫びを聞いたと思います。

そこで、次に、国会業務の実情を何点か確認させていただきます。

国会業務のうち特に問題とされているのが、国会質問の通告です。通告は、実りある国会議論に向けて、与野党の申合せの下、行われているものと了解しておりますけれども、質問前日目の夜になって初めて通告内容が知らされる場合、待機や質問対応で、職員の皆さんは深夜まで残業せざるを得ない状況になります。

そこで、質問通告の実情を確認する意味で、国会質問の通告が出そろった平均時間について、近年の状況をお伺いします。質問の何日前の何時に出そろっているというふうにお答えいただけますでしょうか。

○窪田政府参考人 お答えいたします。

国会対応業務の状況については、私ども、これまで種々調査を行っておりますが、一例として申し上げます。令和二年の臨時国会中において、全ての質問取り等が終了し答弁作成に着手できるようになった時間につきまして、各省庁に調査をいたしました。

この結果を以前の平成三十年と比較いたしますと、前日二十時十九分から十八時五十分へと早

期化はしております。ただし、それでも、三分の二は定時であります十八時十五分以降、二十時以降も三分の一超という状態になってございまして。

○阿部(司)委員 御答弁ありがとうございます。

過去二回の調査結果をお示しいただきました。いずれも、質問日の前日の夜八時過ぎと、あと七時ちよつと前ぐらいということで、まあ遅いなという印象を持ちました。

我が党では、霞が関の働き方改革を推進する立場から、職員の皆さんに無用な負担をかけないよう、質問通告は質問日の二日前までに行う、レクはなるべくオンラインで行う方針を示しまして、所属の衆参議員に徹底をさせているところでございます。政党ごとの質問通告時間の遅い早いの傾向はどのようになっているのか、お伺いをいたします。

○窪田政府参考人 お答えいたします。

質問通告につきましては、一般的に国会の委員部から各府省の連絡室に連絡されるもので、各府省においては、時間帯、時間等について当然知り得る立場にあるわけですが、それを会派ごとには整理していないと思われまして、私ども内閣人事局におきまして、そうしたデータは収集しておりません。

○阿部(司)委員 やった方がいいと思うんですけども、そこまでは把握していないとの御答弁でした。

また、いいデータがありまして、独自に官僚からの聞き取りを行った調査がありまして、ワーク・ライフバランス社というところが出している調査ですけれども、通告期限を守らないのは、日本維新の会を除いた野党が圧倒的に多いという結果となっております。議員がしっかり自覚を持って、なるべく早く通告をすることが重要であると訴えたいと思います。

次に行きます。国会業務には待機以外にも不毛なものがありま

して、若手職員のやる気を失わせる要因の一つもなっております。

例えば、若手職員は、国会質問対応で大量のコピー取りに追われ、委員会や本会議当日になると、夜中や朝早くに、担当大臣や関係者に資料を届けるべく、大量の資料を抱えて暗がりの国会ですとか霞が関周辺を自転車ですりかき回るのが慣例のようになっているということがあるんですけども、こうした状況は今も現実にあるか、お伺いをいたします。

○窪田政府参考人 お答えいたします。

暗がりですりかき回るといって、暗がりで答弁をいろいろなところに届けるようなことは、相当以前はあったかもしれませんが、現在は、大量の資料を添付できるメール等がありますので、それほど一般的ではないと思っております。それでも、答弁セット後に、翌日のレクに備えて、例えば国会の控室とかの場所に資料を届ける程度のことはあるかと思えます。

いずれにしても、若手職員の場合、答弁が確定しても、少なくとも部数の印刷やインデックス貼りといった答弁セットのための業務が続くために退庁時間が遅くなるということはあるかと思えます。

○阿部(司)委員 ありがとうございます。

メールなどが出てきて前よりかはましになっているという御答弁でしたけれども、ただ、今も変わらず負担が多いという御回答だったかと思えます。

ここまでお聞きいただいた上で、国会業務をめぐる状況をどのように感じておられるのか、河野大臣の率直な思いをお聞かせください。

○河野国務大臣 今日この法案審議、七人が質問に立たれますが、昨日の定時までに、四人の方の質問については答弁の打合せを終えることができました。御協力に感謝を申し上げます。定時後であったり、あるいは一行通告で、結局、その後、質問者あるいは事務所の方を追いかけて、そこから質問を確定して答弁を作らなければいけないということもございました。

霞が関の中では、国会業務、それから法令協議、それから予算といったものについて非常に長時間労働の原因になっているということですが、この国会業務につきましては、今のところ、委員の前日が必ず残業にならざるを得ない。それから、なかなか予見性がないものですから、子育て、介護をしている職員は、家族間で介護の割り振りであったり、あるいは子供を保育園に迎えに行く、誰が行くというようなことをやるわけですが、国会業務があると会期中は予見性が立てられないということ、介護に家族で入れないというようなことがあって、そうしたことも負担感につながっているように感じます。

国会は非常に重要なあれでございますが、質問通告あるいはオンラインレクといったことをきちつとやっていたら、それなりに質の高い議論が委員会でするようになると思っております。

現時点ですと、例えば、早朝に答弁の打合せをやったときに、これは答弁を変えた方がいいと、いっても、なかなか変えられないんですね。ですから、例えば前日あるいは前々日に答弁の打合せができれば、この答弁はそろそろ時代に合わないから変えようといったときに作業ができるわけですが、早朝に、これは本当は変えたいんだけど、これもちよつと間に合わないなということが、これもでもあります。

ですから、議論の質を高めるといっても国会の御協力をいただきたいところでございます。今、これまでの質疑でもいろいろ、データがあるのかということで、川本総裁からも、しっかりと国会業務に関するデータを集める、議論ができるベースを集めるといって御指示もいただいているところがございますので、国会の御協力をいただきたがら、しっかりと働き方改革につながるようしていきたいと思っております。また、通告を受けた後の役所の中の答弁の作成と、それをどうオンラインでいくかというプロセスについても我々見直さなければいかぬと思っております。

して、そこは、プロセスの見直しと、デジタル技術をいかに使っていくか、両方からやっていくというふうな思っているところでございます。

○阿部(司)委員 ありがとうございます。

国会業務におけるデータ、今、いろいろとそろえていって改善に生かしたいという御答弁がありました。是非やっていただきたいと思っております。

さらに、デジタルの話も出しましたけれども、国会業務のデジタル化、今もオンラインレクというのが少しずつ進んできておりますけれども、先日、本年の四月になりますけれども、ブラック霞が関を変えていこうと、係長、課長級の官僚の有志の八人の方々、当時の二之湯大臣と川本総裁宛てに提言書を提出したと聞いております。

彼らは、国会議員への政策説明、いわゆるレクについて、オンラインで対応してもらえ議員が増えて、明らかに効率が上がったと述べています。悲しいことに、その理由は、議員会館廊下での二、三時間の待機がなくなったからという話だったんですけども、議員がオンラインレクで対応するだけでも官僚の皆さんの負担はこれだけ減るのに、関係省庁への、答弁資料を何十部とコピーして配付して回る、これは非常に大変です。一般の民間企業から見ると、おかしいと思っております。各省庁の幹部の皆さんを含めて、国会議員も含めて、意識改革が必要なのだと思います。

このような国会業務をDXで改善していく余地というのは大きいと思うんですけども、DXによる国会業務の効率化、職員負担軽減について、河野大臣の御所見をお伺いいたします。

○河野国務大臣 例えば、直前で答弁を差し替えるようなときに、一々コピーをして、また耳を貼ってもらったりということがありますが、デジタル化することによって、そういう必要がなくなります。また、答弁の作成のときに、テレワークでも答弁の作成、答弁の作成のための打合せというふうなことができるようになります。オンライン



ンでレクをやっていただければ、霞が関から議員会館の往復という時間もなくなりますし、廊下で順番を待たずにオンラインを切り替えていけばいいということがございますので、デジタル化によって業務が効率化する部分というのは多分にあると思っております。霞が関でもデジタル化が国会関係業務でできるように努めてまいりたいと思っておりますし、オンラインレクを始めとした御協力をいただくことができればありがたいと思っております。

もう一つつけ加えさせていただきますと、結構、国会あるいは議員会館とのやり取りにファクスが使われておりまして、これをできればメールに切り替えていただきますと、いろいろなものも同送することもできますし、打ち直しというような必要もなくなりますので、ここは是非、国会の御理解をいただいて、ファクスからデジタルに切り替えをさせていただけたらありがたいと思っております。

○阿部(司)委員 御答弁ありがとうございます。是非、更なるDXの推進、我々も、ファクスをなくしていくですとか、是非御協力をさせていただきますたいと思っております。

次に、職員のキャリア形成についてお伺いをいたします。霞が関からの若手の人材流出の原因の一つで、キャリア形成の不安、不満が挙げられております。対応する一つの方策として、キャリア形成するための学びの機会をしっかりと用意することが重要だと思っております。現在提供されている研修について、残念ながら、意味が感じられないという声も多いと一部若手職員から聞き及んでおります。

そこで、実践的で職員ニーズを捉えた研修やリスキリングの機会提供に向けての改善の方法についてお伺いをいたします。

○窪田政府参考人 お答えいたします。職員がキャリア形成していくためにも研修等の

機会は重要であります。研修の主催者がその趣旨や目的を職員にしっかりと伝えていくことが重要かと思っております。

研修内容は、社会経済情勢の変化や受講者アンケートなどの結果も踏まえてこれまで改善してきたところではありますが、私どもとしても、各省の人事当局とよく意思疎通を図って、公務に求められる課題や人材開発の動向なども踏まえつつ、実践的でニーズを捉えた研修機会を提供できるように努力してまいりたいと思っております。

○阿部(司)委員 御答弁ありがとうございます。二ーズに合った研修、リスキリングが重要だと思っております。しっかりと職員の方々の意向を把握して御対応いただきますようお願い申し上げます。

ただ、幾らすばらしい研修機会が用意されて、職員が自己研さんの意思を持っていても、仕事が忙しくて時間が取れないという、こうした声も聞いております。

そこで、民間で導入が進むサバティカル休暇の導入なども含め、職員の学びを担保する制度を充実させるべきと考えますが、人事院総裁の御意見を伺いたいと思っております。

○川本政府特別補佐人 国家公務員についても、質の高い行政サービスを国民に提供し続けることが必要であり、学び直しの二ーズが高いというふうに思っております。

今後、その提言の内容を基本として、各方面と調整の上、必要な措置を速やかに講じます。これを活用することによって、例えば午前のみ又は午後のみ勤務や、職員が希望する時間帯での休憩時間が可能となり、大学院への通学など、学び直しにも利用できると思っております。

また、平成十九年度に、大学等における修学等

を希望する常勤職員に対し、職員としての身分を保有したまま職務に従事しないことを認める自己啓発等休業制度が設けられています。

今後、職員の学び直しを支援する観点から、同制度の具体的な利用状況や同制度に関する要望などを踏まえ、必要な調査研究を行っていきたく思っております。

○阿部(司)委員 ありがとうございます。若手の職員の方から聞くのが、本当に忙し過ぎて、新しいことを勉強する時間が全くない。これは本当に、霞が関をこれから活性化させていく、国を支えていく上でも重要だと思っております。

こまごま議論をさせていただきましたが、総理が、ジョブ型社会への移行によって労働移動の円滑化、そして生産性向上、さらには賃上げにも結びつけた意向を示している中で、そろそろ公務労働についても、ジョブ型も念頭に年功賃金自体を改めるべきだと考えているんですけれども、河野大臣の御見解をお伺いいたします。

○河野国務大臣 給与制度も時代の移り変わりに合わせてアップデートしていくことは必要だと思っております。

人事院の方で様々な御検討が進むだろうと思っておりますので、人事院としっかりと連携をしながら、明日の霞が関を目指して、いろいろと変えるべきところは変えていきたいというふうに思います。

○阿部(司)委員 ありがとうございます。様々な障害を乗り越えて、霞が関が真に国民生活に役立つ組織として活性化するよう関係各省が力を合わせて取り組んでいただきますよう、また、永田町も、国会議員の皆様にもお伺いを申し上げます。

○大西委員長 次に、浅野哲君。ありがとうございます。

○浅野委員 国民民主党の浅野哲でございます。先ほどに続きまして、よろしくお伺いいたします。

川本総裁に、先ほどの質疑の少し続きを最初一問だけさせていただきますかと思うんですが、本日、私の配付資料に、若手を期間限定で登用するというような取組が民間で行われている、そういう資料を添付させていただきました。

先ほど、総裁の答弁の中では、やはり、若手職員の離職を防ぐためには、成長を実感できる環境と、あとは仕事のやりがい、そして勤務環境を整える、この三つの要素が大事なんだということでありました。私が今日添付させていただいた資料は、詳細は後ほど読んでいただければと思うんですが、二番目の、仕事のやりがいというものを見出すためには非常に有用な取組ではないかなというふうに思っております。

これまで、本日の質疑の内容ですとか人事院の方針というものを考えますと、期間限定での若手の抜てきというものは、今のところ取組としては余りなされていないように思うんですが、是非こういったことも、今後、若手職員のやりがいや成長促進のために御検討いただきたいというふうに思っているんですが、それに対して一言御所見をいただきたいと思っております。

○川本政府特別補佐人 具体的な人事については各省庁がなさっていることでありますけれども、そういうこと御要望があれば、できる範囲で御要望を検討させていただきますというふうに思っております。

○浅野委員 ありがとうございます。是非よろしくお伺いいたします。

では、当初予定していた質問通告に従いまして質問させていただきますかと思っております。

ちなみに、私は、今回の質疑については、二日前の通告、そして昨日、定時前の打合せを既に済ませておりますので、御理解をよろしくお伺いいたします。

が、防衛省が、サイバーセキュリティを担う人材をフルタイムで雇用できないので、これは処遇の関係でなんですけれども、時給制で採用したというような内容がありました。やはりサイバーセキュリティを担う人材というのは今後ますます重要性が高まっていますし、有用な、専門的な人材というものをしっかりと国としても採用して、国のサイバーセキュリティの向上に寄与してもらう必要があると思うんですが、給与制度がネットクになってフルタイム採用ができなかった、そういうような記事を見かけました。

ですけれども、総裁が先日御発言された内容を見ますと、民間人材の取り込みは極めて重要だ、給与についても、民間経験を適切に評価した設定や、高度な専門性や業績に応じた設定を行えるようにしましたというふうにおっしゃっているんですが、総裁が言われていること、今こういった現場で起きていること、ややそこがあるのかなというふうに考えております。

この高度な能力、専門性を有する人材に対する給与、俸給制度について、人事院の現状の取組、そして総裁の課題感などがあればお伺いをしたいというふうに思います。

○川本政府特別補佐人 高度の専門的な知識経験などを有する人材を採用するための枠組みとして、任期付職員法によって、職員を任期を定めて採用した上で特別な俸給表を適用することが可能となっております。

この特別な俸給表においては、比較的若手の専門スタッフに対応する水準から、特に高度の専門スタッフ、審議官級で年収で千七百万程度ですけれども、に対応する水準まで用意されておりまして、採用される者の専門的な知識経験や業務の内容などを踏まえながら、各府省において柔軟に運用されております。

も、として、特例的な俸給月額に決定することも可能です。

なお、本年七月には、デジタル庁に対して、特例的な俸給月額に決定する際、一定の要件の下であれば人事院に協議することなくデジタル庁限りで決定できるように措置をいたしました。

さらに、人事院といたしましては、今後、社会と公務の変化に応じた給与制度のアップデートを図っていくこととしておりまして、その中で、中途採用者を始めとする多様な人材の専門性等に応じた給与の設定についても検討を進めていくこととしていきます。

○浅野委員 ちよつと一点確認をさせていただきたいんですが、これは参考人でも構いません。

今、デジタル庁については人事院に相談なくそういった独自の給与制度を適用できるようにしたというふうにおっしゃいましたけれども、この上限については、いわゆる事務次官級を超えることも可能だという理解でよろしいのか、やはりそのキャップは有効なままなのか、その辺りを確認したいと思えます。

○佐々木政府参考人 お答えいたします。

今御指摘の点でございまして、特別な枠組みで、デジタル庁に對しまして、一定の要件の下で人事院に協議することなく決定できるように措置を講じておりますけれども、それも、法律の定める、額としては枠内の話でございまして、上限という意味では、先ほど総裁の答弁で申し上げました、事務次官の俸給月額を上限としていうところはかぶった中での運用の話ということでございます。

○浅野委員 ありがとうございます。やはり依然として事務次官級を上限としているということが分かりました。

今、法の枠の中でという御発言がありました。が、次の質問は、その法律について取り上げたいと思えます。

万程度であるということ、その原因は何かというときに、国会法第三十五条の中で、国会議員の給与を定めているんですが、「議員は、一般職の国家公務員の最高の給与より少なくない歳費を受け」というような規定がございまして、歳費法の第一条でその具体的な金額が定められているわけですが、要するに、国家公務員は国会議員の給料を超えることができないというような法律が国会法三十五条であります。

なぜそのような規定が設けられたのか、歴史的経緯も含めて、これは法制局に伺いたいと思えます。

○森法制局参事 お答えいたします。

先生御指摘の国会法三十五条は、昭和二十一年に公布された日本国憲法四十九条を受けまして、翌二十二年に定められたものでございまして、制定時には、国会議員としての権威と機能を発揮させるため、一般官吏の最高のもの以上の金額を受けるとを明記するとの議論があったようございまして。

また、識者によりまして、国会議員の地位や待遇が明治憲法下においては官吏に及ばなかったことを改め、最高機関たる国会の構成員に値するよう高めるという思想の表れとする見解もございまして。

いずれにいたしましても、一般職の国家公務員の給与額と国会議員の歳費の額との関係をどのようにか考えるかにつきましては、先生方の立法政策的な御議論によるべきものと考えております。

以上でございます。

○浅野委員 ありがとうございます。

いろいろ歴史的背景もあるようでございまして、やはり、国会の機能と権威という言葉がございました。確かに、国権の最高機関たるこの国会で職務に従事する国会議員の機能と権威というのは、私も、重要視されるべき、されなければいけないというようなことは理解をいたしますけれども、ただ、当時と今とで、行政が果たさなければいけない機能、そしてそこに必要な人材と能力

というものを考えますと、今、民間では公務員よりもはるかに高い水準で働いている方々が、国の機能を維持するために、国を守るために公務員として従事をいただくためには、やはりそれにふさわしい給与水準というものが必要なのではないかと、この国会法三十五条の規定そのものをというの、やはり立法府の中で議論すべきものなのかもしれないけれども、こうしたキャップがはまっていることに対して、総裁が、今後の公務員の優秀な、そして高度な人材を確保する上で全く障害になることはないかと考えているのかどうか、その辺りの御認識を伺いたいというふうに思っています。

○川本政府特別補佐人 現行法上、特定任期付職員を含む一般職職員の俸給月額は議員歳費を超えない関係になっていて承知しております。

一方で、高度な能力や専門性を有する人材の確保は喫緊の課題でございまして、的確な処遇の確保に取り組みが必要というのがある中で、私どもは、法の下で、本年九月に、現行給与制度の下における民間人材を採用する際の柔軟な取扱いを明文化した通知を発出し、併せて、運用上の判断目安や運用事例なども示しているということでありまして。

ただ、こうした給与制度上の取組も進めてまいりますけれども、他方で、多様な有為の人材を公務員に誘致していくに当たっては、国家公務員には、我が国の行政を担い、国民生活を支えるという民間とは違う、異なるやりがいがあることも積極的に周知していくことも大事だというふうに私は考えております。

○浅野委員 ありがとうございます。

時間が来たので終わりますが、引き続き、公務員の処遇制度については今後も議論させていただきますと思います。

○大西委員長 次に、塩川鉄也君。  
○塩川委員 日本共産党の塩川鉄也です。

先ほど、国の機関における障害者雇用について質問いたしました。その定着率について御答弁いただいたんですが、それに続けて、厚労省に確認なんですけれども、先ほど御答弁いただけなかった、二〇一八年十月以降に採用した職員の方の定着率について、二〇二〇年六月一日までに採用された場合の定着率、手前の方で、八三・四％、お答えもいただいたんですが、現時点の定着率はどうなっているのか、その点をお聞きしたいのです。

○堀井政府参考人 お答えをいたします。

先ほど塩川委員からお尋ねをいただきまして御答弁をさせていただいた定着率に関する調査でございますが、これは私ども、国の行政機関の障害者の採用・定着状況等の特別調査ということで、採用計画の期間、これは平成三十一年一月一日から十二月三十一日まででございますけれども、この進捗状況でございますか、採用者の定着状況等を把握するために、関係府省の協力の下、先ほど委員からも御指摘のあった期間、つまり平成三十年十月二十三日以降に雇い入れられた障害者に対して、臨時的かつ特別に調査をして公表したものでございます。

したがって、先ほど御紹介をさせていただいた調査時点のものに関しては、お尋ねのような調査結果を御紹介することができたのですが、現時点では、この調査については厚生労働省としては実施をしていない、そういう状況でございます。

○塩川委員 障害者雇用の水増し問題が発覚をして、その是正ということで、二〇一八年のときに、独自の採用方針を持って、霞が関における障害者雇用の推進も図ったわけですが、そのときに、そのときに引き続き仕事を続けていられるようなことをきちっと確認することが、雇用の安定の面でも、職場における合理的配慮がちゃんと行われているかという点を確認する点でも極めて重要だと思っております。

改めて、二〇一八年で採用された方以降の障害

者雇用について、現在の定着率をきちっと明らかにする、そういう調査を行うことは考えませんか。

○窪田政府参考人 お答えいたします。

今御指摘のように、令和二年の調査以降、国の機関を対象とした調査は実施していないところですが、一方で、障害のある方もない方もやりがいを持って働き続けることができる職場をつくるということで、各省庁においてしっかりと取り組むべきということで、政府全体として、いろいろな講習の実施などを行っているところでございます。

今後の各省庁の状況を踏まえて、更なる実態把握が必要か否かについては、障害者の雇用状況を毎年把握しております厚生労働省と適宜相談してまいりたいと考えております。

○塩川委員 厚生労働省としては、調査を考えませんか。

○堀井政府参考人 厚生労働省といたしましては、内閣人事局等から御相談がありましたら、適宜その御相談等に乗ってまいりたいと思っております。

○塩川委員 定着率の現時点の調査もしっかりと行って、合理的配慮がどうなっているのか、雇用の安定につながっているのか、こういったことをしっかりと検証して、改善策を取ることが必要です。

その点でも、障害者の雇用の雇用形態がどうかということも改めてきちっと確認しておく必要があると思っております。常勤なのか非常勤なのか、常勤の場合でも任期付職員のように期限が定められたような雇用なのか。こういった点で、もちろん障害者の方の雇用の在り方についてのニーズも当然あるわけですが、実際に常勤、非常勤の区分、任期付職員の人数、こういったことについても人数を、是非、国の府省庁について明らかにしてもらいたいんですけれども、分かりますか。

○窪田政府参考人 お答えいたします。

これにつきましても、先ほどから紹介させていただき、厚生労働省が令和二年に行った調査

において、平成三十年十月二十三日から令和二年六月一日までに採用された法定雇用率上の障害者の方の人数は、常勤が千五百五十五人、非常勤が四千二百三十一人余りとなっております。

なお、常勤のうちの任期付職員の人数につきましては調査がなされてございません。

○塩川委員 国の機関全体ということで、常勤が千五百五十人、非常勤は四千二百三十一人。そういう意味でも、非常勤の方が非常に多いということもここに現れて取れるわけでありまして、これは、それぞれの府省庁ごとの数字を厚労省なり内閣官房が把握していないかというふうに聞きましたら、把握していないという話で、それぞれの府省庁に問合せをいたしました。その際に、三十一の府省庁において、常勤と非常勤を区分して集計をされていたというのが四省庁で、そういう点で、各府省庁においても、しっかりと雇用の形態についても明らかにしていただきたいと思っております。

明らかにしたのは警察庁と金融庁と人事院と会計検査院、この機関の皆さんの御努力は多とするものでありますけれども、非常勤の割合が非常に高いんじゃないのか、常勤の場合でも任期付職員など期限の定めのある雇用形態になっていないのか、こういった実態の把握が必要だと思っております。

そこで、常勤、非常勤の区分を明らかにされておられる警察庁さんに、常勤職員中の任期付職員の数や、また、二〇一八年十月以降に、この四年間で採用された障害者の方のこのうち何人か、お答えいただけないでしょうか。

○渡邊政府参考人 お答えいたします。

警察庁に勤務する職員のうち、障害者として把握している常勤職員は、令和四年六月一日現在で五十名でございます。なお、非常勤は五名でございます。五十名の常勤職員のうち、任期付きの職員は八名となっております。

この四年間で採用した障害者である職員につきましては、二十名ということになっております。

○塩川委員 こういった数字を各府省庁でも是非

明らかにしていただきたいと思っております。現状、ほとんどの役所で常勤、非常勤の区分が明らかになっておりません。全体としても非常勤の方が多いということもありますので、障害者の雇用の安定、職場への定着が図られているかが疑問であります。

大臣にお尋ねしますが、障害者の雇用形態の実態把握、定着率の把握、また、それを踏まえた課題整理、これを行う必要があるのではないかと考えますが、大臣、いかがでしょうか。

○河野国務大臣 障害者の雇用につきましては、やはり国がきちんと先頭を走るとするのは大事なことなんだろうと思っております。

定着率、あるいは常勤、非常勤の数といったことだけでなく、それぞれの業務の質ですとか、あるいはそれに対する満足度、あるいは働く環境の中での問題点、こういったものを国がやはりしっかりと把握をして、それに対応していくということが大事だと思っておりますし、国が先頭を走ること民間も様々御努力をいただくんだろうと思っております。

現時点では、国より民間の方が様々な御努力をいただいているというところは多分でございますので、国もやはり負けないような努力をする必要があると思っております。内閣人事局といたしましては、厚労省に対しまして、定期的に調査をするよう依頼をしていきたいと思っております。

○塩川委員 是非、障害者の雇用の現場での実態を把握をいただいで改善策を図るという点について、是非大臣の方からも、厚労省、関係機関への働きかけを改めて求めたいと思っております。

そういう点で、是非、内閣人事局としても、職場において合理的配慮が行われているかどうか、これはやはり四年前の検証という意味でも、障害者の職員の方に対するアンケート調査を実施する、こういうことなどもお考えになったらどうかと思っております。いかがでしょうか。

○河野国務大臣 内閣人事局でやるか厚労省でやるか、そうしたことも含めながら、相談をしながら

らやつてまいりたいと思います。  
○塩川委員 採用の応募資格の点についても、障害者団体の方から改善を求められてまいりました。

二〇一八年の財務省の応募資格に、自力により通勤でき、かつ介助なしで業務の遂行が可能であることとありました。ヘルパー等を利用すれば通勤ができ、職場介助者の活用等で業務が遂行できる障害者を一律に排除する欠格条項であり、明らかに障害者差別だという障害者団体の指摘を受けて、財務省はこの要件を削除するということがありました。

ほかに、活字印刷文に対応できることとか口頭面接に対応できることといった、障害者を排除する差別的な規定や合理的配慮の非提供に該当する要件などがなく、是非とも総点検を行ってもらいたいと思いますが、大臣、いかがでしょうか。

○河野国務大臣 合理的な配慮を求めるマニュアルというのが作成をされておりますので、各府省に、このマニュアルが徹底されているように、しっかりと周知をしていきたいと思っております。

○塩川委員 それと、障害者枠で採用されたある職員の方は、配置転換を希望しているが、障害者であることを理由に却下をされている、各局の業務についての説明会が毎年行われているが、障害者職員には開催連絡がなく、参加すらさせてもらえないという声もあるとお聞きしました。

こういったことについての改善策も是非図っていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。  
○河野国務大臣 きちんと合理的な配慮が行われているように、そこは徹底していきたいと思っております。

○塩川委員 是非、実態把握を踏まえた、障害者雇用の拡大と雇用の安定を図るための取組を強めていただきたいと思っております。

残りの時間で、ケア労働者の賃上げの問題で、岸田総理が昨年強調しました三%、九千円のケ

ア労働者の賃上げがどうなったのか。この点について、保育士、幼稚園教諭の賃上げについて、申請があった市町村数及び実際の賃上げ額について明らかにしていただきたいと思っております。

○吉住政府参考人 お答えいたします。  
今般の保育士等の処遇改善に係る補助金について、申請があった市町村数は千四百五十五市町村であり、そのうち、公立保育所について申請があった市町村数は五百十市町村となっております。

実際の賃上げ額となる職員一人当たりの処遇改善の状況については把握しておりませんが、今般の補助金による処遇改善の実施に当たっては、補助額以上の賃金改善を実施すること、賃金改善計画書や賃金改善実績報告書を提出することなどを要件としており、補助額が賃金改善に確実に充てられるようにしております。

○塩川委員 お配りしている資料にもありますように、申請した市町村は民間保育園を中心に全体の八割で、公立施設の申請では三割に届きません。賃上げ実績は把握していない。この点では、やる気が問われる問題であります。

同様に、学童保育の実施状況はどうでしょうか。  
○吉住政府参考人 お答えいたします。  
今般の放課後児童支援員等の処遇改善に係る補助金について、申請があった市町村数は千四百四十五市町村であり、そのうち、公設公営の放課後児童クラブについて申請があった市町村数は三百四十五市町村となっておりますが、そもそも放課後児童クラブがない場合などもあることに留意する必要がありますと考えております。

実際の賃上げ額となる職員一人当たりの処遇改善の状況については把握しておりませんが、今般の補助金による処遇改善の実施に当たっては、補助額以上の賃金改善を実施すること、賃金改善計画書や賃金改善実績報告書を提出することなどを要件としており、補助額が賃金改善に確実に充てられるようにしております。

○河野国務大臣 資料の二枚目にありますように、申請した市町村は民間学童保育中心に全体の三分の二で、公立施設の申請では二割にも届いていません。賃上げ実績についても実績での把握が行われていない。

これでは、岸田首相の鳴り物入りのそういった事業についてのやる気のなさというのを率直に指摘せざるを得ません。公立で何でこんなに実施が少ないのかとか、実際の賃金額がどうなのか、こういったことは最低限把握をすべきことであります。

元々、子ども・子育て本部のお知らせには、「施設・事業所での実際の職員配置状況などにより、一人当たりの引上げ額が月額九千円を下回る場合があります」とあります。公定価格上の配置基準に基づいて補助額を算定しているために、こんなことをわざわざアナウンスをするような状況になっていくわけですか。

この保育士の配置基準の低さ、これこそ見直すべきだ。それが保育士の賃上げにもつながる。四、五歳児の配置基準は七十四年前から変わっていません。三歳児は五十五年前から変わっていません。配置基準の抜本的な見直しをし、保育士を始めとしたケア労働者の抜本的な賃上げを図ることを求めて、質問を終わります。

○大西委員長 次に、緒方林太郎君。  
○緒方委員 よろしくお願ひいたします。  
国家公務員給与法ということで、質疑、十分であります。よろしくお願ひいたします。

まず、人事制度が官僚を萎縮させている可能性に、河野大臣にお伺いしたいと思います。  
民主党政権の三役というのは官僚に威張り散らすことで不評を買ったんですね。ただ、二〇一三年以降は、人事上の圧力を行使しつつ官僚を恫喝する手法が一般的になった、そう思っています。

現在の人事管理の在り方が官僚を萎縮させているのではないかと考えますけれども、河野大臣、いかがですか。  
○河野国務大臣 ちょっと、その人事管理のやり

方が萎縮させているという意味がよく分りませんが、本来やりたいと思ってきた仕事はどうもできなかったとか、長時間労働になっていくとか、そういう働き方がやはり官僚のなり手を減らしている、やる気をそいでいる部分というのは確かにあるんだろうと思っております。

○緒方委員 官邸に口答えしたら更迭されたという事例を見て、余計な進言はしないというふうな、そういう傾向があるというふうには思いませんか、河野大臣。  
○河野国務大臣 余り聞いたことはございません。

○緒方委員 某省某局長と話しておりますと、若干の誇張はあると思いますが、局長がかつての課長補佐ぐらいの権限しか持っていないと自虐的に語っていました。そのような姿を見て、将来ある学生が官僚を志さなくなるという懸念を共有いたしますでしょうか、河野大臣。  
○河野国務大臣 どの某省かよく分かりませんが、少なくとも私は残りそうというふうには感じておりません。

○緒方委員 実際に官僚志望者が減っているというのには、特に総理大臣官邸と各省庁の関係の在り方に原因の一端があるのではないかと私は思うんです。そういうふうには思われませんか、河野大臣。

○河野国務大臣 むしろ働き方改革だと私は思っております。

○緒方委員 続いて、国会を理由とする残業に関して、河野大臣にお伺いしたいと思います。  
河野大臣、一議員時代は結構残業を増やす議員だったんですね。私の前職の外務省時代、例えば、思い出しても、ある援助関係で、一方の当事者のNGOの意見だけで呼びつけられて叱られたりとか、これは私の記憶が正しければですけども、イラク戦争後、どう見ても机上の空論としか

思えないアメリカ作成の戦後復興のプランを見せられて、日本は何も考えていないと叱られたとか、少しでも反論しようものなら、その経緯を全てメルマガに書かれて、そのときに使われる用語は書務省という表現でした。これが数多くの外務官僚の残業を増やしたことは、私は間違いないと思います。

ただ、私、これを河野大臣にわびてくださいと言っているんじゃないんです。こういう経験、反省を若手議員に語った上で、国会を理由とする残業が増えないように働きかけてはいかかかと思えますけれども、大臣、いかがですか。

○河野国務大臣 私が残業を増やしたことがないとは言いませんが、私が外務省の残業の大半だった、そういうつもりもございません。

いずれにしても、国会関係の業務で残業が非常に長時間になっているという現実がございますので、これに対してはしっかりと対応していかなきゃいかぬと思います。

○緒方委員 恐らく心当たりがかなりおありになられるのではないかとふうに思います。

もう一つ、国会がよく原因だと言われるんですけど、それは我々も気をつけていかなきゃいけないと思うんですけど、よくよく聞いてみると、国会に臨むに当たって、手がかかる政務三役とか局長とか課長とか、そういう存在も結構大きいのではないかとふうに、私、自分自身の経験も踏まえてですけども、思うんです。これは行政部内で対応できることでありまして、国会の対応に過度の業務を求め、そういう政務三役とか局長、課長とか、そういうものに対して対応されてはいかかかと思えますが、河野大臣、いかがですか。

○河野国務大臣 国会の答弁の作成についても、業務の効率化というのは当然にやっていかなければいかぬと思います。

○緒方委員 余り答えになっていないわけですが、もちろん効率化していかなきゃいけないんですけど、過度の資料を求めたり、過度の説明

を求めたりする政務三役や局長、課長に対して、やめろというふうな指示を出してはいかかかと思えますが、大臣、いかがですか。

○河野国務大臣 それは、各省の大臣を中心に答弁をするわけですから、答弁者にはしっかりと気をつけてもらわぬといかぬと思いますが、そこへ持っていくまでのプロセスについても、合理化、効率化、これは必要だと思えます。

○緒方委員 担当大臣として、よろしく願います。

最後に一つ。同じく、私がかつて勤めていた外務省の関係なんです。今日、政務官、お越しいただいておりますが、一部ですけれども、本館に限られた一部なんですけれども、在外公館の公館長のパワハラがひどいんですね。ひどいんです。

東京の職場環境は幾分か改善してきています、やはり人の見る目もあるということ。ただ、閉鎖空間としての在外公館は、パワハラからの逃げ場がないですね。その結果として、追い込まれるケースがかなり出てきています。

これは国内と同じ対応をしても駄目です。在外公館という特殊な場であることを踏まえた新たな取組強化をしないと、ちよっと、今日、事例は出しませんが、聞いて、もう何やっっているんだろかと思うような腹立たしい事案が出てきております。外務省の対応を求めたいと思えます。外務省。

○秋本大臣政務官 委員は元外務省の職員ということで、私以上に外務省についていろいろと詳しく御存じなんだろうというふうに思います。

その中でパワハラ、しっかりと防止せよという質問だというふうな思いますけれども、外務省では、パワハラ防止等の措置に関する規則を制定してあります。パワハラ防止にしっかりと努めていかなければならず、特に、在外公館にしましては、

在外公館におけるパワハラ担当窓口の設置、相談

窓口におけるハラスメントに該当する具体例に関する全省員に関する回章や研修を通じた定期的な周知及び注意喚起等の取組を行っています。

○緒方委員 それは基本的に国内勤務の人間でも大体似たようなことをやっているわけですが。

これは官房長にお伺いしたいと思えます。特殊性があるわけですね。本当に追い込みにかかりたいというサディスティックな人からすると絶好の環境なわけですよ、パワハラをやるうとする人間からすると。けれども、そうさせないための仕掛けを何か特別に考えないといけないんじゃないかなというふうに私は思うんですが、官房長、いかがですか。

○志水政府参考人 お答え申し上げます。

先ほど政務官から申し上げたように、勤務状況の調査に関しては、在外から毎年報告が受けられるように、これは大使館、総領事館としてということではなく、各個人が、各館員が外務本省の特定部署、これはまさに監察、査察を行っているところでありまして、そこに自分の意見を述べることができ、その意見によつて不利益を被ることは決してないように、そういうような形で報告できる、連絡できるというようなシステムのをつくっております。これによつてパワハラ的事案が見つかるというふうなことがございます。

それから、在外それから本省において窓口をつくっております。その窓口は本省にもつくっております。在外の人が本省の窓口相談することもできるというところで、在外、東京から離れて、ということはあるかもしれないけれども、今、問題があったら、東京、本省の方に問題が分かるような形にすることをどんどん整備を進めていく、そういう状況でございます。

○緒方委員 最後の質問にしたいと思います。

私を知っているケースは余りにひどいケースです。余りに悪質なケースについては更迭等の人事での処遇をすべきだと思えますけれども、官房長、いかがですか。

○志水政府参考人 パワハラについては、セクハラもそうですけれども、そういったハラスメントについては、これは決して許されないとすることを、ほぼ毎月、本省から本省内及び在外に周知する省内のメールを出して徹底しております。

その上で、先ほど申し上げたような形でパワハラ案件が分かれば、これはパワハラかどうかというのをまず認定する必要がありますし、そこは簡単ではない場合もあるかもしれませんけれども、その場合には、どういう状況に応じて、必要な注意もするし、さらに、本当にひどいというような場合には人事に関しても考えるということになるかと存じます。

○緒方委員 終わります。

○大西委員長 次に、榊刈万里君。

○榊刈委員 れいわ新選組の榊刈万里君です。国家公務員の一般職、特別職の給与法の審議に当たりまして、れいわ新選組は二つの法案とも反対ということをまず表明いたします。

間違っていたらごめんなさい、特に一般職の給与の引上げについては私たちは賛成です。しかし、なぜ法案に反対するのか。それは、給与をもっと大幅に引き上げるべきであるからです。

例えば、高卒初任給について、改定後であっても最低賃金を下回っています。引き上げられた高卒初任給は十五万四千六百円ですが、勤務時間法に定められた時間を基に計算しますと、時給九百二十一円となり、最低賃金の加重平均九百六十一円を下回る結果となります。しかも、最低賃金の引上げは三十一円なのに、給与法の時間当たり引上げ幅は二十三・八円にしかならず、その差が更に拡大するという看過できない結果となっております。

また、今回の対象となる一般職の国家公務員二十八・一万人には医師や看護師も含まれます。給与引上げは実に三年ぶりです。つまり、コロナ禍で命を削って感染症対応に当たられてきた国家公務員に対してようやくの引上げがこれほどの

僅かな額であるというのは余りにひどくありませんか。

医師や看護師だけではありません。岸田政権は保育士、介護職員の給与を三％、月額約九千円引き上げましたが、桁が一つ違うのではないのでしょうか。パネル一を御覧ください。

このパネルは、全産業平均の月収と比べて、保育士は七万一千円、介護士は八万五千円、給料が低いということを表したグラフです。特に、保育士の人件費は国家公務員の給与の改定に準じて算定されていますから、この法案のような僅かな額の引上げでは、結局、保育士の給与はほとんど上がらないことになってしまいます。れいわ新選組の提案するように、月十万円アップして初めて、命を守るケア労働に寄り添うことができるのではないかと考えます。

ただでさえ、二十五年のデフレで、その中で消費増税が繰り返された結果、実質賃金はただ下がっています。そこにコロナが直撃し、そして現在の物価高騰が追い打ちをかけて、九月の消費者物価指数は、三％と、実に三十一年ぶりの上昇幅です。一方で、二年度の企業の法人所得が過去最高で七十九兆円にもかかわらず、労働分配率は三十一年ぶりの低水準であるという試算も出ております。

大臣、公務員の給与をもっと引き上げることができれば、保育や介護を始め、地域や民間の給与水準への波及効果が大きいと考えますが、いかがお考えでしょうか。

○河野国務大臣 国家公務員の給与は、人事院勧告に従って政府としては対応していきたいと思っております。

○榊委員 日本は過去三十年、給与が上がっていません。先進国でこのような状況は日本だけです。是非、大臣始め政府には、民間企業の賃上げを待つのではなくて、波及効果の大きい公務員の給与を引き上げることで地域の賃上げをリードしていく、そのリーダーシップを是非とも取っていただきたいと思っております。

さて、パネル二を御覧ください。国家公務員の地域手当に係る級地区分というのがございます。地域手当は、民間企業の賃金が高いところで働いている人に支給されるが、場所によって違うんですね。

例えば、東京二十三区が一級地、最も高いランクに位置づいています。それに対して、同じ都内でも、私の地元である三鷹市は五級地となっております。隣接する杉並区や世田谷区は一級地で、月給や扶養手当に二〇％が加算されているのに対して、五級地である三鷹市は一〇％の加算です。つまり、同じような年齢の方が同じような仕事をしても給与が一割も違うということがあるんですね。

そして、この問題は、級地区分、国家公務員の給与に限った話ではないことなんです。介護報酬では、東京二十三区は一級地ですが、三鷹市は三級地と、約五％低くなります。保育所の人件費も、三鷹市は約五％低い区分となります。介護も保育も、地域区分、共に国家公務員の級地区分が基になっていますから、国家公務員の給与水準とその地域区分が介護や保育など幅広い住民生活に影響している、これが現状です。

しかも、この級地区分、見直されるのは何と十年に一回なんです。今述べたように、国家公務員の給与はもちろん、多くの人に影響を与えるのですから、この見直しの期間をもっと短縮すべきではないでしょうか。

政府は、賃金構造基本統計調査と職種別民間給与実態調査を毎年行っているのですから、例えば三鷹市と隣接する杉並区、世田谷区で給与に一〇％も差がついていることが適当かどうか、すぐ分かるはずだと思えますよ。

人事院総裁にお伺いいたします。国家公務員の級地区分の区分けが今のままでいいのか。例えば都道府県単位にすべきではないか。さらに、区分の見直しの期間をもっと短縮すべきではないか。以上、お伺いいたします。○川本政府特別補佐人 国家公務員の地域手当

は、全国一律に適用される俸給表を補充し、地域の民間賃金水準を適切に反映させるため、民間賃金水準が高い地域の国家公務員の給与水準を調整する手段として設けられたものです。

地域手当の支給地域や支給割合については、国民の理解を得られるものとなるよう、政府統計を用いて算出した客観的なデータに基づいて、統一的な基準により定めております。

具体的には、民間賃金水準を都市ごとに集計できる厚生労働省の賃金構造基本統計調査を用いて算出した賃金指数に基づいて、国家公務員が在職している地域について、民間賃金水準に、一級地から七級地までの支給割合を行っております。

○榊委員 時代は激変していますので、その状況に迅速に合わせた柔軟な対応を求めると同時に、そもそも、保育士の給与や介護報酬が算定されるのがこの級地区分に合わせで行われること自体、私はおかしいと思います。ケア労働については、人事院勧告の級地区分とは切り離すべきだと思います。是非、政府にはその検討をお願いいたします。

さて、もう時間となりました。総理は、所信表明演説で、官民が連携して、現下の物価上昇に見合う賃上げの実現に取り組みますと、また、公定価格においても、看護、介護、保育を始め現場で働く方々の処遇改善を進めますとおっしゃっています。しかし、今回の給与法では……

○大西委員長 榊議員に申し上げます。申合せの時間が経過しております。御協力をお願いいたします。

○榊委員 物価上昇に見合った賃上げにも、介護や保育の現場の処遇改善にもつながりません。私は、今こそ積極財政で国民の暮らしを救うべきだと考え、繰り返し、この法案には反対ということと、もっと大胆な引上げがあるということを申し述べて、質問を終わります。

○大西委員長 これにて両案に対する質疑は終局

いたしました。

○大西委員長 これより両案を一括して討論に入ります。討論の申出がありますので、順次これを許します。岩谷良平君。

○岩谷委員 日本維新の会の岩谷良平です。私は、我が党を代表して、ただいま議題になりました一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案及び特別職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律案の二法案に対し、反対の立場から討論いたします。

日本維新の会は、一貫して、政府が国家公務員の給与改定のベースとする現行の人事院勧告の在り方そのものに反対の立場を取ってきました。人事院勧告は、民間企業の給与の調査を基にしていることと説明されていますが、調査対象の民間企業は企業規模五十人以上、かつ事業所規模五十人以上の事業所から選ばれており、事業規模が小さい企業は含まれていません。加えて、対象者には非正規労働者は含まれず、正規雇用者に限定されています。ゆえに調査方法そのものに大きな問題があることは歴然であり、勧告が唱える給与の官

民較差解消はお題目にすぎません。勧告が民間企業全体を反映させた適正な調査結果に基づくものであるならば従うべきかもしれませんが、年々非正規労働者が増える中で、民間企業全体の給与水準との乖離はどんどん広がりに続けているのではないのでしょうか。

また、人事院に勤務する公務員の給与を人事院が決定しているプロセスも適正性を欠いています。自分の給与のベースアップを自分で勧告できること自体、適切ではありません。調査及び勧告を続けるにしても、第三者機関に委ねるなど、プロセスの適正化を図るべきです。

もちろん、国家公務員総合職の志望者が減少の一途をたどる中、有為な人材を可能な限り確保するために待遇の改善を図っていくことも必要です。しかし、それは適正な勧告制度によって行わ

れなければなりません。

日本維新の会は、人事院勧告制度の抜本的な見直しによって公務員の給与を適正化することで民間の実質的な同一労働同一賃金を実現するとともに、大阪府や大阪市で実際に断行されたように、公務員を身分から職業とすべく、いわゆる身分保障や評価制度を改め、能力・実績主義に徹した公務員制度に改革すべきだと考えます。

以上の理由により、我が党は、今次二法案に首肯する余地はないと申し上げます。

最後に、この場をかりて、国会改革について付言させていただきます。

先ほど触れた国家公務員の志願者減少に関して、我々立法府の人間にも改革が求められています。隗より始めよです。各党の皆さんには、我々日本維新の会が遵守している質問通告の二日前ルールを徹底するなどして、官僚の方々の業務負担を軽減するように強く訴え、私の反対討論を終わります。

ありがとうございます。(拍手)

○大西委員長 次に、榊万里君。

○榊委員 れいわ新選組の榊万里です。

私は、会派を代表いたしました。一般職の職員給与に関する法律の一部を改正する法律案、特別職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律案について、両案とも反対の立場から討論いたします。

まず、一般職の給与法案についてです。

反対する第一の理由は、厳しい生活に直面している中高年層に俸給の引上げがないことです。法案では、初任給及び若年層の俸給を引き上げるとしていますが、物価の高騰に直面しているのは中高年層も同じです。一部ではなく、俸給表全体を改定することを求めます。

反対する第二の理由は、高卒初任給について、改定後であっても最低賃金を下回っていることです。引き上げられた高卒初任給は十五万四千六百円ですが、時給換算で九百二十一円となり、最低賃金の加重平均九百六十一円にも届いていません。

ん。しかも、最低賃金の引上げは三十一円なのに、給与法の引上げは二十三・八円にしかすぎないという、看過できない結果となっています。

反対する第三の理由は、過去二年の特別給の引下げに対し、今回の引上げでは追いついていないからです。令和二年は年間給与でマイナス〇・三%、令和三年はマイナス〇・九%でしたが、今回はプラス〇・八%でしかありません。少なくとも、過去二年で下げられた水準を回復し、更に大幅を超える賃上げが必要ではないでしょうか。

特別職の給与法案については、内閣総理大臣や国務大臣、副大臣、政務官などの幹部職を対象とするものであり、一般職とは逆に、引上げの必要はないという点で反対いたします。

なお、人事院は、毎年、少なくとも一回、俸給表が適当であるかどうかについて国会及び内閣に同時に報告しなければならないと定められています。少なくとも一回ですから、近時のような急激な物価高騰の局面では、年に複数回の勧告を行うなど、もっと迅速な対応をすべきです。人事院におかれましては、是非とも御検討をお願いいたします。

日本は過去三十年、給料が上がっておりません。民間企業の賃上げを待つのではなく、波及効果の大きい公務員給与を引き上げることで、介護、そして保育、また地域の賃上げをリードしていくべきだと述べまして、私の反対討論といたします。

ありがとうございます。

○大西委員長 これにて討論は終局いたしました。

○大西委員長 これより採決に入ります。まず、内閣提出、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案について採決いたします。

本案に賛成の諸君の起立を求めます。  
〔賛成者起立〕

○大西委員長 起立多数。よって、本案は原案の

とおり可決すべきものと決しました。

次に、内閣提出、特別職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律案について採決いたします。

本案に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○大西委員長 起立多数。よって、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

お諮りいたします。

ただいま議決いたしました両案に関する委員会報告書の作成につきましては、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり〕

○大西委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

〔報告書は附録に掲載〕

○大西委員長 河野大臣及び木原内閣官房副長官は御退席いただいて結構でございます。

○大西委員長 次に、内閣の重要政策に関する件について調査を進めます。

令和四年度電力・ガス・食料品等価格高騰緊急支援給付金に係る差押禁止等に関する法律案起草の件について議事を進めます。

本件につきましては、先般来各会派間において御協議いただきました結果、お手元に配付いたしましたとおりの起草案を得た次第であります。

この際、令和四年度電力・ガス・食料品等価格高騰緊急支援給付金に係る差押禁止等に関する法律案の起草案につきまして、その趣旨及び内容を御説明申し上げます。

原油価格や物価の高騰により家計の負担が増加する中、今般、政府は、特に影響が大きい低所得者世帯に対し、一世帯当たり五万円の電力・ガス・食料品等価格高騰緊急支援給付金を支給することとしたところであります。

本案は、この給付金の趣旨に鑑み、支給対象者が自ら給付金を使用することができるようにするための措置等を講ずるもので、その主な内容は次のとおりであります。

第一に、この給付金の受給権は、譲り渡し、担保に供し、又は差し押さえることができないこととし、また、その支給を受けた金銭も、差押えを禁止することとしております。

第二に、租税その他の公課は、その支給を受けた金銭を標準として課することができないこととしております。

第三に、施行期日を公布の日とするほか、所要の経過措置を設けております。

以上が、本起草案の趣旨及び内容であります。

令和四年度電力・ガス・食料品等価格高騰緊急支援給付金に係る差押禁止等に関する法律案  
〔本号末尾に掲載〕

○大西委員長 お諮りいたします。本起草案を委員会の成案と決定し、これを委員会提出の法律案と決するに賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○大西委員長 起立総員。よって、本案は委員会提出の法律案とすることに決しました。

なお、本法律案の提出手続等につきましては、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり〕

○大西委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

次回は、来る四日金曜日午前八時五十分理事会、午前九時委員会を開会することとし、本日は、これにて散会いたします。

午後零時三十二分散会

令和四年度電力・ガス・食料品等価格高騰緊急  
支援助給付金に係る差押禁止等に関する法律  
案

令和四年度電力・ガス・食料品等価格高騰  
緊急支援助給付金に係る差押禁止等に関する  
法律

(定義)

第一条 この法律において「令和四年度電力・ガ  
ス・食料品等価格高騰緊急支援助給付金」とは、  
原油価格及び物価が高騰している状況に鑑み、  
令和四年九月二十日に閣議において決定された  
令和四年度一般会計新型コロナウイルス感染症  
及び原油価格・物価高騰対策予備費の使用に基  
づく生活支援臨時特別事業費補助金を財源とし  
て市町村(特別区を含む)から支給される給付  
金で、低所得者世帯への支援の観点から支給さ  
れるものをいう。

(差押禁止等)

第二条 令和四年度電力・ガス・食料品等価格高  
騰緊急支援助給付金の支給を受けることとなつた  
者の当該支給を受ける権利は、譲り渡し、担保  
に供し、又は差し押さえることができない。

2 令和四年度電力・ガス・食料品等価格高騰緊  
急支援助給付金として支給を受けた金銭は、差し  
押さえることができない。

(非課税)

第三条 租税その他の公課は、令和四年度電力・  
ガス・食料品等価格高騰緊急支援助給付金として  
支給を受けた金銭を標準として課することがで  
きない。

附 則

1 この法律は、公布の日から施行する。

2 この法律は、この法律の施行前に支給を受  
け、又は支給を受けることとなつた令和四年度  
電力・ガス・食料品等価格高騰緊急支援助給付金  
についても適用する。ただし、第二条の規定の  
適用については、この法律の施行前に生じた効  
力を妨げない。

理 由

令和四年度電力・ガス・食料品等価格高騰緊急  
支援助給付金の支給の趣旨に鑑み、その支給を受け  
ることとなつた者が自ら令和四年度電力・ガス・  
食料品等価格高騰緊急支援助給付金を使用すること  
ができるようにするため、令和四年度電力・ガ  
ス・食料品等価格高騰緊急支援助給付金について、  
差押えを禁止する等の必要がある。これが、この  
法律案を提出する理由である。